

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ-2024)

RÉGION ACADEMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

MISSION INFORMATION, CONTRÔLE & ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

APPRENTISSAGE : la foire aux questions

Dernière mise à jour : 5 juin 2024 (parties surlignées en jaune)

Archive : Pour accéder à la FAQ 2023, [cliquez directement ici](#).

Ce document compile tout un ensemble de propositions de réponse aux différents cas portés à la connaissance du coordonnateur régional par les CFA. Ces réponses sont rédigées par le coordonnateur lui-même et/ou par des experts sollicités. Pour plus de praticité, tous ces cas sont classés en fonction des indicateurs du référentiel qualité « QualiOpi ».

Nota bene : Pour trouver plus facilement la réponse à vos questionnements, trois options possibles :

- Utilisez la fonctionnalité « Rechercher » (Ctrl + F) en tapant un ou des mots clefs (exemple : rupture contrat),
- Utilisez les liens hypertextes à partir du tableau de rappel des indicateurs QualiOpi (après le sommaire)
- Se repérer à partir du sommaire.

Table des matières

1	Indicateur n°1	7
1.1	La Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC)	7
1.2	Des alertes en matière de communication des OFA – Mise à jour 29 mai 2024	7
1.3	Certification qualité et qualité des formations	11
1.4	Focus sur la gratuité de la formation	15
1.5	Focus sur la rémunération des apprentis – Mise à jour 7 mai 2024	17
1.6	Focus sur les aides pour les apprentis	19
2	Indicateur n°2	20
3	Indicateur n°3	20
4	Indicateur n°4	20
4.1	La vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé – Mise à jour 31 mai 2024	20
4.2	La pratique illicite de stage en apprentissage	21
4.3	Les conventionnements avec une tierce entreprise – Mise à jour 27 mai 2024	22
5	Indicateur n°8	24
5.1	Un allongement de la durée du parcours	24
5.2	L'accès au BTS Management en hôtellerie restauration	24
5.3	Une poursuite de formation pour le même bac pro mais pour une option différente	26
5.4	Un changement de formation après un échec à l'examen	26
5.5	Un changement de formation en cours de parcours	27
5.6	La signature du document de positionnement	28
5.7	Le cas particulier des positionnements réglementaires (hors apprentissage)	28
5.8	Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage – Mise à jour 31 mai 2024	30
5.9	Aménagement dans le cadre d'une mixité de public	34
5.10	Aménagement dans le cadre d'une mixité de parcours	34

6	Indicateur n°5	36
7	Indicateur n°6	36
7.1	Le travail « en autonomie » des apprentis – Mise à jour 13 mai 2024	36
7.2	Les blocs de compétences	38
7.3	L'EPS en CAP	38
8	Indicateur n°7	39
8.1	L'inscription dans le cas d'arrêt de travail	39
8.2	Les exigences en termes de durée de formation en entreprise en apprentissage	39
8.3	Les contrôles conduits par la mission	39
9	Indicateur n°9	40
9.1	Les alternatives proposées à une personne sans contrat d'apprentissage à l'issue des 3 mois réglementaires	40
9.2	Les alternatives proposées à un rupturant	43
10	Indicateur n°10	50
10.1	Les aménagements de la formation – Mise à jour 30 mai 2024	50
11	Indicateur n°11	52
11.1	CCF et arrêt maladie – Mise à jour 15 mai 2024	52
11.2	La convocation à des épreuves en CCF	53
11.3	La demande d'habilitation au CCF – Mise à jour 20 mai 2024	53
12	Indicateur n°12	55
12.1	L'accord de résiliation amiable	55
12.2	La démission d'un apprenti	56
12.3	Les risques de rupture dans le cas de mixité de public	57
12.4	La gestion de l'absentéisme des apprentis	58
12.5	Les jours de révision avec l'examen	62
12.6	La rupture du contrat d'apprentissage	63
12.6.1	Les suites données par les CFA suite à une rupture	63
12.6.2	Les démarches à suivre dans le cas d'une rupture	64
12.6.3	Suite à une liquidation judiciaire	64
12.6.4	Suite à un conseil de discipline – Mise à jour 23 mai 2024	65
13	Indicateur n°13	68
13.1	Le maître d'apprentissage	68
13.2	Le rythme d'alternance	69
14	Indicateur n°14	72
15	Indicateur n°15	74
15.1	La carte d'étudiant des métiers	74
15.2	L'absence pour fêtes religieuses	75
15.3	La responsabilité de l'employeur dans le cas d'un apprenti laissé seul	76
15.4	La nullité d'un contrat	76
15.5	La période probatoire	77
15.6	Les apprenties en congé maternité	77

15.7	Le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage	78
15.8	L'absence de signe de vie d'une entreprise.....	78
15.9	Les arrêts maladie	79
15.10	L'accès aux restaurants universitaires	81
15.11	Les pratiques addictives	82
15.12	La prorogation du contrat après un échec à l'examen	83
15.13	Conditions d'ouverture de formations en apprentissage	85
15.14	Conditions d'ouverture d'une formation en apprentissage visant un diplôme de l'éducation nationale	
-	Mise à jour 24 mai 2024.....	86
15.15	L'ouverture d'une formation en mixité de public.....	88
15.16	Conditions d'ouverture de formations en contrat de professionnalisation.....	92
15.17	Conditions d'ouverture de formations en apprentissage visant des diplômes de l'enseignement supérieur	93
15.17.1	Conditions d'âge pour accéder à l'apprentissage	93
15.18	Conditions de temps passé en entreprise	94
15.19	Conditions de concordance entre entreprise et référentiel du diplôme – Mise à jour 4 juin 2024	96
15.20	Cas entraînant le conventionnement avec une autre entreprise (en France)	97
15.21	Le cas des diplômes relevant d'autres ministères certificateurs	100
16	Indicateur n°16	101
16.1	Diverses situations des apprentis à l'approche des examens – Mise à jour 23 mai 2024	101
16.2	Les bénéficiaires d'épreuves.....	101
16.3	L'immatriculation UAI.....	102
16.4	L'obtention de diplômes.....	102
16.5	Les conditions de dispense dans le cas de diplômes étrangers	102
16.6	Le statut des rupturants de moins de 16 ans	103
16.7	Le signalement de l'absentéisme au service des examens et concours	103
16.8	Des alertes en CAP AEPE.....	104
16.9	Le changement de lieu principal de réalisation de la formation théorique	104
16.10	L'évaluation du chef d'œuvre en CAP et en bac pro	105
16.11	La durée du contrat d'apprentissage.....	105
16.12	L'impact d'une rupture de contrat pour l'examen	106
16.13	Les demandes de déinscription des apprentis.....	111
16.14	L'inscription des apprentis.....	114
16.15	Le transfert de l'inscription d'une académie à une autre	115
16.16	Le statut de « candidat libre » à l'examen.....	116
17	Indicateur n°17	118
17.1	Guide d'équipement en BTS CIEL – Mise à jour 30 mai 2024	118
17.2	Les frais de premier équipement.....	118
18	Indicateur n°18	120
19	Indicateur n°19	120
19.1	Actions de formation à distance – Mise à jour 29 mai 2024	120

19.2	Conseil de perfectionnement	120
20	Indicateur n°20	121
20.1	Les aménagements des épreuves d'examen pour les apprentis en situation de handicap.....	121
21	Indicateur n°21	121
21.1	La procédure de recrutement des formateurs en CFA (avis des inspecteurs).....	121
22	Indicateur n°22	123
23	Indicateur n°23	123
23.1	Veille QualiOpi	123
23.2	Veille réglementaire	125
23.2.1	Thèse et apprentissage – Mise à jour 29 mai 2024	125
23.2.2	La prolongation d'un contrat d'apprentissage – Mise à jour 21 mai 2024	125
23.2.3	Les horaires de travail.....	126
23.2.4	Les obligations de l'apprenti pendant la période des examens – Mise à jour 24 mai 2024	129
23.2.5	La signature d'un contrat d'apprentissage au-delà des 3 premiers mois de la date de début de formation	131
23.2.6	La modulation de la date d'une fin anticipée de contrat.....	132
23.2.7	La demande de report de la date d'exécution d'un contrat de travail	132
23.2.8	Le cumul de contrats d'apprentissage et de contrats fédéraux sportifs	132
23.2.9	La date à prendre en compte dans le cas d'action portant sur l'exécution d'un contrat d'apprentissage	132
23.2.10	L'annulation du contrat dans le cas de cessation de paiement de l'entreprise – Mise à jour 21 mars 2024	132
23.2.11	Le traitement de l'inaptitude d'un apprenti	133
23.2.12	Les aides dans l'embauche d'apprentis dans le secteur public	134
23.2.13	Les déplacements professionnels par des apprentis	135
23.2.14	Les clauses de paiement dans les conventions de formation	136
23.2.15	Un abandon de poste	137
23.2.16	Le code RNCP à indiquer dans le contrat d'apprentissage	137
23.2.17	Les parties signataires du contrat d'apprentissage	138
23.2.18	Le solde de la taxe d'apprentissage	138
23.2.19	Le changement de CFA.....	139
23.2.20	Le cas des mineurs dans les CHR	140
23.2.21	Les dates d'exécution d'un contrat d'apprentissage au regard du début de son cycle de formation théorique	141
23.2.22	La durée du contrat	142
23.2.23	L'arrêt de travail – Mise à jour 14 mai 2024	142
24	Indicateur n°24	144
25	Indicateur n°25	144
26	Indicateur n°26	144
26.1	Les CFA adaptés.....	144
27	Indicateur n°27	146

28	Indicateur n°28	146
28.1	L'utilisation de machines dangereuses en entreprise	146
29	Indicateur n°29	147
29.1	La saisie des vœux dans Affelnet par les CFA – Mise à jour 31 mai 2024	147
29.2	L'accès à l'apprentissage dans le cas d'un projet de création d'entreprise	147
29.3	L'accès en apprentissage pour les élèves de 14 ans – Mise à jour 30 mai 2024	148
29.4	L'accès en apprentissage pour des jeunes de 15 ans en fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire – Mise à jour 16 mai 2024	149
29.5	L'accès en apprentissage pour des jeunes de 15 ans n'ayant pas terminé le 1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire	150
29.6	Le retour en formation initiale	151
29.7	Le refus d'un CFA d'inscrire un postulant à l'apprentissage	151
29.8	Le dispositif d'accès à l'apprentissage (campagne 2024)	152
29.9	Le cas d'un élève de 15 ans en rupture de contrat d'apprentissage	153
29.10	Plusieurs situations de jeunes postulants à l'apprentissage	153
29.11	Le dépassement de l'âge limite pour l'entrée en apprentissage	155
29.12	Les stages pour les postulants à l'apprentissage de 14 ans post-collège	155
29.13	Le référencement dans Parcoursup	156
29.14	Les parcours « atypiques »	156
29.15	Les dates d'entrée en apprentissage	157
29.16	L'aide dans la recherche d'un CFA	158
29.17	Le CLIPA et autres préparations à l'apprentissage	159
30	Indicateur n°30	160
31	Indicateur n°31	163
31.1	Les médiateurs de l'apprentissage	163
32	Indicateur n°32	164

Préambule : rappel des indicateurs QualiOpi (et lien avec Eduform)

Indicateurs QualiOpi		Indicateurs Eduform
CRITÈRE 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus		
<u>N°1</u>	Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.	N°7
<u>N°2</u>	Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.	N°8
<u>N°3</u>	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.	N°9
CRITÈRE 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations		
<u>N°4</u>	Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné(s).	N°11
<u>N°5</u>	Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluable de la prestation	N°12
<u>N°6</u>	Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.	N°13
<u>N°7</u>	Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.	N°14
<u>N°8</u>	Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.	N°15
CRITÈRE 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre		
<u>N°9</u>	Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.	N°18
<u>N°10</u>	Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.	N°19
<u>N°11</u>	Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.	N°20
<u>N°12</u>	Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.	N°21
<u>N°13</u>	Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.	N°23
<u>N°14</u>	Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.	N°24
<u>N°15</u>	Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.	N°25
<u>N°16</u>	Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.	N°26
CRITÈRE 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre		
<u>N°17</u>	Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).	N°29
<u>N°18</u>	Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).	N°30
<u>N°19</u>	Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.	N°31
<u>N°20</u>	Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.	N°32
CRITÈRE 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations		
<u>N°21</u>	Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.	N°33
<u>N°22</u>	Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.	N°34
CRITÈRE 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel		
<u>N°23</u>	Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.	N°38
<u>N°24</u>	Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.	N°39
<u>N°25</u>	Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.	N°40
<u>N°26</u>	Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.	N°41
<u>N°27</u>	Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.	N°42
<u>N°28</u>	Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.	N°44
<u>N°29</u>	Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.	N°27 et 43
CRITÈRE 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées		
<u>N°30</u>	Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.	N°4
<u>N°31</u>	Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.	N°5
<u>N°32</u>	Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.	N°6

- 1 Indicateur n°1** Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.

1.1 La Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC)

Je me permets de vous contacter afin de solliciter des informations concernant l'éligibilité de notre établissement à la CVEC. Serait-il possible de nous fournir des directives claires quant à notre statut vis-à-vis de la CVEC ? Si nous sommes éligibles, quelles sont les étapes à suivre pour nous conformer aux exigences et garantir ainsi que nos étudiants bénéficient pleinement des avantages offerts par cette contribution ?

Je vous invite à prendre en considération les fiches "qualité pédagogique en apprentissage" disponibles dans chaque FIL Apprentissage mensuel

La CVEC est traitée dans la fiche [Q1E7](#)- Indicateur 1.

Extrait :

« 1. **S'assurer que la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) est bien mentionnée comme obligatoire pour tout apprenti dans l'enseignement supérieur (à l'exception de ceux inscrits dans un BTS dans un lycée public ou privé sous contrat)**

Le principe de base : La CVEC est due par tout étudiant qui s'inscrit à une formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur.

L'apprentissage faisant partie de la formation initiale ([article L6111-1 du Code du Travail](#)), les apprentis du supérieur sont donc concernés. En revanche, les salariés en contrat de professionnalisation relèvent de la formation professionnelle continue et, à ce titre, ne sont pas redevables de cette contribution

Tout dépend à présent si vous êtes apprenti dans un CFA privé ou dans un lycée public ou privé sous contratcar le décret n°2018-564 du 30/06/2018 (JO du 01/07/2018) précise que sont concernées « les personnes inscrites dans une formation d'enseignement supérieur sous statut d'étudiant (y compris les apprentis), à l'exception de celles inscrites à la préparation d'un BTS dans un lycée public ou privé sous contrat ».

Ressources : [Attestations d'acquiescement ou d'exonération](#) de la CVEC

Plus de détails : <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/contribution-de-vie-etudiante-et-de-campus-cvec-et-apprenti> ou sur le site de l'OPCO AKTO

Textes réglementaires :

La CVEC est « destinée à favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur intention » (article L. 841-5 du code de l'éducation).

Art. D. 841-10. - « Le produit de la contribution de vie étudiante et de campus attribué aux centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires est affecté au financement d'actions propres à améliorer les conditions de la vie étudiante conformément aux finalités mentionnées au premier alinéa du I de l'article L. 841-5. Les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires veillent notamment à organiser des actions spécifiques destinées aux étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur qui n'est pas bénéficiaire du produit de la contribution vie étudiante et de campus ».

Art. D. 841-11. - « Les établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article D. 841-5 consacrent au minimum 30 % des montants fixés dans cet article au financement de projets portés par des associations étudiantes et aux actions sociales à destination des étudiants portées par les établissements dans les domaines énumérés au premier alinéa du I de l'article L. 841-5 et au minimum 15 % au financement de la médecine préventive ».

1.2 Des alertes en matière de communication des OFA – Mise à jour 29 mai 2024

L'une de nos apprentis rentre en Master2 à la rentrée 2024-2025, pour l'obtention de la certification professionnelle (...).

L'échéance de l'enregistrement de la formation s'est produite le 19/05/2024. Le certificateur n'a pas renouvelé la demande et nous ne communiquerons donc plus sur cette formation.

La date de dernière délivrance possible de la certification n'est pas spécifiée sur la fiche RNCP, mais il va de soi que la préparation du Master conduise à la présentation aux examens en juin 2025.

Voici notre situation : notre apprentie souhaite changer d'employeur à la rentrée 2024. Cela va-t-il poser un problème de re-signer un contrat pour un Titre dont la fiche RNCP n'est plus active ?

Je place en copie de ce message la Direction régionale académique de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour information.

Elle jugera la nécessité ou non d'apporter un complément à ce message.

D'emblée, je souhaiterais vous rappeler que le diplôme du "Master" ne peut être utilisé pour des certifications ne dépendant pas du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Ainsi, il est strictement interdit de recourir à l'usage des termes Licence/Master qui correspondent à des grades universitaires protégés en application des articles L613-1 et L731-14 du code de l'éducation, par des organismes de formation non accrédités par le Ministère de l'enseignement supérieur.

Pour rappel, la fiche ressource repère à consulter sur ce sujet : Fiche [Q1E7](#) - Indicateur 1.

C'est le cas de cette certification qui ne peut être confondue avec un "Master".

S'agissant de la certification de niveau 7, dont le certificateur est (...), la fiche est effectivement "inactive" depuis le terme de sa date d'échéance fixée au 19 mai 2024.

Il ne revient pas aux Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de répondre à votre question, puisque cette certification ne relève pas de leur champ.

Toutefois, vous trouverez sans doute des réponses :

- auprès de France compétences,
- auprès du certificateur,
- auprès de l'OPCO qui pourrait effectivement contrôler la validité auprès du RNCP.

Dans tous les cas, je vous remercie de prendre la précaution dans l'utilisation des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, et ce afin d'éviter des confusions auprès des entreprises et des apprentis eux-mêmes.

Il existe une centaine d'offres sur le portail CPF, la plupart publiées par des lycées professionnels certes, mais certaines par des organismes privés ...

Précision de la DGESCO : Le certificateur qu'est l'éducation nationale n'a pas de procédure d'habilitation pour autoriser des OF partenaires à mettre en place les formations menant à ses certifications ; en effet, chaque OF (privés ou publics – Greta) est libre d'organiser la formation comme il le souhaite, sans « agrément » du certificateur ; en revanche, nous ne déléguons pas les sessions d'évaluation, celles-ci se passent forcément chez nous (DEC).

Les organismes, privés ou publics, ne se prévalent donc pas d'une habilitation à former, puisque celle-ci n'existe pas. Ils peuvent librement proposer leur offre sur EDOF mais le SI de France compétences, lié à celui de la CDC, fait automatiquement apparaître un bandeau « **"L'habilitation à former de cet organisme n'a pas pu être vérifiée pour cette certification"**, peu attractif sur le plan commercial ; cependant, ce bandeau ne menace pas la concurrence entre OF privés et Greta puisque tous les OF proposant une formation menant à un diplôme EN sont concernés par cette mention.

Je vous contacte pour des informations concernant mon contrat d'apprentissage. Je suis actuellement en Master 2 (...) à (...).

Contrairement à ce qu'elle indique, elle prépare un Mastère 2 (...) et non pas un "Master". Point important car un Master est un diplôme relevant du Ministère de l'enseignement supérieur, et sa mention est strictement réglementée ... et restreinte dans tous les cas aux seules écoles accréditées par le Ministère.

Pour rappel, la fiche ressource repère à consulter sur ce sujet : Fiche [Q1E7](#) - Indicateur 1.

A la lecture du site internet d'un établissement privé ...

Sauf erreur de ma part, je note aucun référencement d'OFA sous les noms (...) dans le référentiel national des organismes de formation par apprentissage (Adresse : <https://referentiel.apprentissage.onisep.fr/>). **Auprès de quelle DREETS êtes-vous immatriculé ? Dans l'attente de votre réponse**

Par ailleurs, vous dites proposer des "master 1 et master 2 en alternance". Or, sur votre site, je n'en vois pas la mention, uniquement des "Master of science".

Je me permets de vous rappeler l'interdiction de l'usage des termes Licence/Master qui correspondent à des grades universitaires protégés en application des articles L613-1 et L731-14 du code de l'éducation, par des organismes de formation non accrédités par le Ministère de l'enseignement supérieur.

Sauf à ce que vous me confirmiez que les certifications dont on parle ont fait l'objet d'une accréditation en bonne et due forme par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Sauf erreur de ma part, le Master of Science ne bénéficie d'aucune reconnaissance officielle en France.

Sur ce même sujet, je note sur votre site : *"Les programmes (...) BTS ont pour objectif de préparer nos étudiants à l'examen du Brevet de Technicien Supérieur permettant d'obtenir un diplôme délivré par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ces diplômes sont enregistrés de droit au Répertoire National des Certifications Professionnelles et délivrent un titre professionnel de niveau 5 (EU)".*

Il s'agit d'une allégation fautive, il est fait une confusion entre le titre professionnel qui est une certification du Ministère du travail et le diplôme du BTS sous la responsabilité du Ministère de l'enseignement supérieur.

Ce qui suit extrait de votre site me semble entretenir la confusion. J'en informe par ce message la Direction régionale académique de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation :

(...) Il me semblerait nécessaire de clarifier le contenu de votre site pour éviter les confusions.

A la lecture d'un site internet

"Une formation reconnue par l'État - Toutes nos formations sont diplômantes ou certifiantes ; du niveau Bac à Bac+5, Bachelor, Mastère, MBA, (...) et inscrites au RNCP".

Or, sauf erreur de ma part, il s'agit d'une allégation fautive que je m'empresse de signaler à la Direction régionale académique à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation. Car un Mastère est un diplôme entièrement organisé et géré par un unique établissement d'enseignement supérieur, contrairement à un master qui doit respecter des critères et des unités d'enseignement fixés par le ministère de l'Enseignement supérieur. Le mastère n'est donc pas reconnu par ce ministère et aucun mastère n'est inscrit dans le RNCP.

Vous écrivez « En 2022, introduction de quatre nouveaux diplômes : (...) et Master (...)".

Vous utilisez le terme "master" alors que vous n'en avez pas le droit.

Je consulte votre site, et je lis par exemple la référence à un "mastère" mais également à un "master"

Exemple : "Après avoir obtenu un diplôme de niveau BAC+3, les portes du MASTER (...) s'ouvrent à vous".

POUR RAPPEL :

France compétences appelle à la vigilance sur des informations trompeuses relatives à des formations préparant à des certifications reconnues par l'État. France compétences souhaite ainsi mettre en garde les familles, les jeunes et les actifs pour leurs éviter de s'orienter, à leur insu, dans des cursus non-reconnus par l'Etat. France compétences appelle à la vigilance sur des informations trompeuses relatives à des formations préparant à des certifications reconnues par l'État.

Par exemple, il faut rappeler l'interdiction de l'usage des termes Licence/Master qui correspondent à des grades universitaires protégés en application des articles L613-1 et L731-14 du code de l'éducation, par des organismes de formation non accrédités par le Ministère de l'enseignement supérieur.

Ce qui a pu conduire certains organismes de formation proposant des formations supérieures à indiquer dans leurs communications des offres en « mastère », intitulé qui ne peut pas se confondre avec un « master » et qui n'est pas enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est important de rappeler que seule l'inscription de la certification au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) garantit l'acquisition d'un niveau de qualification reconnu par l'Etat et sur le marché du travail. Ce répertoire recense, via des fiches descriptives, tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'Etat comme permettant l'exercice d'un métier. France compétences constate que certains organismes peuvent induire en erreur, parfois délibérément, et invite l'ensemble des parties prenantes à relayer la démarche en incitant le public à vérifier en quelques clics que la certification ou le diplôme choisi figure bien au RNCP.

AUSSI, je vous remercie de mettre à jour dans les meilleurs délais votre site et vos plaquettes de communication.

Vous m'informerez dès que la mise à jour sera faite.

Vous trouverez la convention de formation demandée en PJ.

Je note dans cette convention de formation la référence à la marque QualiOpi.

Or, le logo utilisé est incomplet (la marque QualiOpi devrait être obligatoirement accompagnée de la mention adaptée et exacte correspondant à la catégorie d'action).

Toutefois, il est en principe interdit d'utiliser la marque :

- dans une publicité (publication ou tout support média) pour une action de formation en particulier ;
- sur l'attestation de formation ou sur tout support dédié uniquement à une action de formation.

Extrait du [règlement d'usage](#) et de la [charte d'usage](#) QualiOpi

Je vous recommande fortement de consulter la fiche qualité pédagogique [Q1E7](#) - Indicateur 1 (Publication, communication du CFA).

Nous sommes tout à fait au courant que le terme d'étudiant ou de stagiaire pour parler d'un apprenti est erroné. Nous sommes tout à fait au courant que les apprentis sont des salariés d'entreprise à part entière qui sont détachés en formation. Le terme employé par (...) concernant cet apprenti était un abus de langage, nous espérons que vous nous pardonneriez cet affront.

Je ne commenterai pas le ton employé. Il ne s'agit pas pour moi d'un détail, je continue à penser que cet abus de langage participe aux confusions que nous notons régulièrement, et qui peut être le fait d'OF hors contrat devenus CFA depuis la Loi, et financés à 100% par le coût contrat ... mais également d'établissement public dans le cas de mixité de public.

Plusieurs CFA font référence sur leurs sites ou via des messages à des élèves, des étudiants ou encore des stagiaires pour évoquer des apprentis

Or, les notions d'élève, d'étudiant ou de stagiaire sont infondées dès lors que vous parlez d'un apprenti. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail certes de "type particulier" mais un contrat de travail. En optant pour l'apprentissage et pour un diplôme de l'éducation nationale, tout OF immatriculé en tant que CFA doit se conformer aux attentes du certificateur, en l'occurrence de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur. Le terme de "privé hors contrat" en apprentissage n'existe pas.

C'est souvent le fait d'établissements privés hors contrat qui sont devenus OFA depuis la libéralisation de l'apprentissage et qui confondent les statuts de leurs candidats, et les obligations qui relèvent de chacun de ces statuts. Pour rappel, la fiche ressource "[Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#)" clarifie plusieurs de ces obligations.

S'agissant des stages, je rappelle si besoin que la pratique de stage est interdite par le Code du travail, étant considéré que l'apprenti est un salarié embauché par une entreprise dans le cadre d'un contrat de travail (contrat d'apprentissage).

Il peut s'agir de pratiques non réglementaires de CFA qui utilisent à tort des conventions de stage pour permettre à leurs apprentis de respecter les exigences formulées dans certains référentiels en matière de secteurs d'activité à couvrir par l'apprenti (notamment en CAP AEPE ou encore en BTS diététique, et au-delà parfois dans d'autres BTS du secteur tertiaire).

Je n'ai cessé de rappeler aux CFA que dans les conditions précisées par les [articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail](#), un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie. En effet, dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle peut signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.

Ainsi, lors de l'inscription des apprentis à la session d'examen, en complément du CERFA et de l'éventuelle convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (dès lors qu'une réduction ou un allongement est opéré), il est attendu des CFA qu'ils communiquent **le ou les conventionnements avec une tierce entreprise** et notamment en prévision des opérations de contrôle mises en œuvre par le corps d'inspection à l'approche de l'examen.

Je rappelle que les conventions de stage sont de fait caduques dans le cas d'apprentis, et que la responsabilité est engagée par le CFA s'il devait survenir le moindre problème. Au-delà de la couverture assurantielle qui est remise en question dans le cas d'une telle pratique, l'interrogation se porte également sur la rémunération de l'apprenti pendant ces périodes.

Quoiqu'il en soit, il est demandé aux CFA de ne plus recourir à des conventions de stage mais d'utiliser le modèle régional proposé dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" (page 18) ou directement depuis le lien hypertexte suivant : [modèle de convention avec une tierce entreprise](#), avec ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

Je rappelle si besoin que des précisions sont apportées dans la fiche ressource, s'agissant des durées ou encore du nombre.

Un CFA écrit qu'il est un CFA privé "hors contrat".

Or, les notions de « privé sous contrat » ou « privé hors contrat » n'existent pas en apprentissage. En proposant des diplômes de l'éducation nationale, tout CFA a l'obligation d'en respecter les contenus et les modalités, tels que définis dans les référentiels de formation. Pour rappel, le [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein](#)

[emploi et de l'insertion](#) indique : « Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens ».

Un CFA écrit : ce jeune âgé de 15 ans était en apprentissage, et pour donner suite à la rupture de son contrat d'apprentissage, a basculé en statut SFP : Stagiaire de la formation professionnelle, en recherche d'une nouvelle entreprise (...)

Je note que vous n'avez pas encore tenu compte des alertes faites dans les précédents FILS mensuels, relatives à ces jeunes de moins de 16 ans. Je rappelle que les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent pas prétendre au statut de stagiaire de la formation professionnelle, et qu'en l'occurrence, toute rupture de contrat qui interviendrait avant 16 ans doit conduire le CFA à demander auprès du Rectorat que lui soit conservé par son établissement scolaire d'origine un statut scolaire. Je conçois que la procédure n'a sans doute pas été suffisamment clarifiée, et nous ferons en sorte qu'elle le soit pour la campagne 2024. Dans l'attente, je vous remercie de faire cette demande via le formulaire disponible [en cliquant directement ici](#) prévu initialement pour l'accès à l'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans. Sous ce statut (scolaire), ces jeunes peuvent prétendre à des stages pour lesquels vous trouverez une convention type dans la page internet sur les [conditions d'accès](#) à l'apprentissage. Sous le statut d'apprenti, les stages sont interdits.

Je note que sur votre site, il est indiqué que la formation est proposée sous statut scolaire et par apprentissage. Le volume horaire d'enseignement indiqué est de 1058h de formation.

J'avoue ne pas comprendre que le volume horaire d'enseignement en apprentissage soit de 1058h, pour les candidats sous statut scolaire (formation privée hors contrat) et les apprentis, car ils devraient avoir des rythmes d'alternance différents. Pour être plus clair, les apprentis passent beaucoup plus de temps en entreprise que leurs camarades sous statut scolaire. Je vous rappelle que le volume horaire minimum d'enseignement pour un CAP en deux ans est de 800 h (cf décret du 22 mai 2020). Je vous encourage fortement à consulter la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" qui en rappelle les éléments clefs, mais également la fiche "[Maquettes pédagogiques en apprentissage](#)".

1.3 Certification qualité et qualité des formations

Question d'une entreprise : La référence Qualiopi suffit-elle pour nous assurer que les cours dispensés sont conformes ?

Toute certification qualité n'atteste en rien la qualité de l'enseignement des formations.

Il est faux d'écrire par exemple "Nos centres sont certifiés QUALIOPi qui atteste de la qualité de l'enseignement de nos formations".

En effet, extrait de la [page consacrée à QualiOpi](#) sur le site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, "La marque « Qualiopi » vise à :

attester de la **qualité du processus** mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences ;

permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers".

La [circulaire du 19 juin 2023](#) (publiée au BO n°29 du 20 juillet 2023) portant sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage ajoute de manière très claire : « Le contrôle pédagogique vise la formation de l'apprenti à la différence des audits de structures menés dans le cadre de la certification qualité ».

La certification qualité atteste donc uniquement de la qualité du processus de formation, mais non de la qualité des formations.

Pour rappel, extrait de la Fiche [Q1E7](#) - Indicateur 1 (Publication, communication du CFA)

L'attribution d'un code UAI à un CFA ne signifie pas une tutelle de l'Etat

Extrait de la [fiche notice UAI](#) : « Dans RAMSESE, un nouveau code nature (605) a été créé pour l'enregistrement de ces structures signataires des contrats d'apprentissage en tant qu'« Organisme de formation – Centre de formation des apprentis ».

Pour toutes les UAI de nature 605, seules 4 tutelles sont autorisées : 06 : Education nationale – secteur public / 38 : Enseignement supérieur – secteur public / 03 : Agriculture – secteur privé / 00 : Sans tutelle – secteur privé.

Pour les organismes de formation privés, sauf mention d'une tutelle comme l'agriculture, la tutelle : 00 - sans tutelle leur est systématiquement attribuée ».

L'attribution d'un code UAI à un établissement ne signifie en aucune manière une quelconque reconnaissance de l'Etat

Tout établissement immatriculé auprès d'un rectorat avec un code UAI ne peut se prévaloir d'une forme de « reconnaissance » de l'Etat.

Les organismes ne peuvent utiliser des logos de nature à induire en erreur tels que la Marianne, le logo d'un Ministère (en l'occurrence ceux de l'Education nationale ou encore de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) ou encore des logos de collectivités territoriales.

Par conséquent, un organisme de formation privé qui s'autoriserait à se déclarer comme « un établissement privé reconnu par l'Etat » dans toute forme de communication est passible de poursuites judiciaires par l'unité départementale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes de la [direction départementale de la protection des populations \(DDPP\) ou de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations \(DDCSPP\)](#).

Pour rappel, au sens de l'article L. 121-1 du code de la consommation, est considérée comme déloyale une pratique commerciale contraire aux exigences de la diligence professionnelle et qui altère ou est de nature à altérer de manière substantielle le comportement économique du consommateur. Il s'agit par exemple de pratiques trompeuses et agressives. Les pratiques trompeuses sont visées à l'article L. 121-2 et L. 121-3 du code de la consommation et sont interdites car regardées comme déloyales à l'égard des consommateurs, dans la mesure où elles reposent sur des allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur le consommateur ou encore parce qu'elles se caractérisent par une ou des omissions trompeuses portant sur une information substantielle pour le consommateur.

Ces dispositions s'appliquent dans le cas de l'apprentissage qui se développe désormais, dans un marché concurrentiel depuis la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Pour rappel et si besoin, les notions de sous-contrat ou de hors-contrat ne peuvent s'appliquer aux CFA : un CFA est soit public (relevant d'un établissement public), soit privé (relevant d'établissements privés). A la différence d'autres ministères certificateurs comme celui de l'agriculture, ou encore des diplômes de la jeunesse et des sports, aucune habilitation n'est demandée aux CFA pour mettre en œuvre les diplômes de l'Education nationale (CAP, Baccalauréat professionnel, BP, MC, BMA), y compris les diplômes relevant de l'enseignement supérieur (BTS, DCG, DSCG et DNMADE).

Pour autant, les CFA doivent porter une attention particulière à ce point de vigilance rappelé dans le [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#) : « Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens ».

Comment s'assurer que son diplôme est reconnu par l'État ?

Avant de s'engager dans une démarche d'inscription, il convient de vérifier que :

- la certification professionnelle est bien enregistrée au RNCP ;
- 1. elle est en cours de validité et que la fiche descriptive est indiquée comme « active » ;
- 2. l'organisme de formation est bien habilité pour préparer à son obtention.

Sachez que si un organisme peut dénommer sa formation différemment que le nom de la certification, la formation doit être directement en lien avec le diplôme. Une dénomination plus large ou plus restreinte, comme la mention à un autre champ professionnel, doit alerter.

Comment savoir que l'école où l'on va s'inscrire prépare bien à un diplôme enregistré au RNCP ?

En allant sur le site, vous pouvez consulter la certification visée, la dénomination du certificateur ou celle des partenaires qu'il a habilité pour assurer la formation. Certains certificateurs permettent des candidats libres sur leur certification, il faut alors vérifier auprès d'eux si la formation prépare de manière satisfaisante à la certification visée. [En savoir +](#)

Comment vérifier que le diplôme proposé est bien enregistré au RNCP ?

L'organisme doit vous donner les références de la certification et notamment son identifiant RNCPXXXXX. Vous pouvez vérifier l'existence de la certification sur le site. L'organisme doit être le certificateur lui-même ou être habilité et la certification en cours de validité, ces informations sont disponibles sur la fiche descriptive.

Qu'est-ce qu'un niveau de qualification ?

L'acquisition d'un niveau de qualification donne un signal reconnu sur le marché du travail. Il est acquis en validant une certification professionnelle enregistrée au RNCP (à l'exception des seuls bac généraux et technologiques).

Peut-on suivre une formation en apprentissage si le diplôme que l'on vise n'est pas inscrit au RNCP ?

Non, c'est une condition de validité du contrat d'apprentissage

Un numéro d'enregistrement correspondant au numéro de déclaration auprès d'une DREETS de l'organisme de formation en tant que CFA ne vaut pas non plus agrément de l'Etat.

Article R6351-6

« [...] Le prestataire de formation fait figurer ce numéro d'enregistrement sur les conventions et, en l'absence de conventions, sur les bons de commandes, devis ou factures, ou les contrats de formation professionnelle qu'il conclut, sous la forme suivante : déclaration d'activité enregistrée sous le numéro auprès du préfet de région de».

Article L6352-12

« Lorsque la publicité réalisée par le prestataire de formation fait mention de la déclaration d'activité, elle doit l'être sous la seule forme : « Enregistrée sous le numéro... Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat ».

La mise en œuvre par un CFA de formations préparant à des certifications enregistrées par France compétences dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ne confère pas à cet organisme une quelconque forme de « reconnaissance de l'Etat ».

Cette position est d'autant plus exacte pour des certifications relevant de l'éducation nationale en tant que ministère certificateur qui ne font pas l'objet d'une habilitation à former (si besoin, consulter le [document de référence Etude de cas](#), depuis le sommaire – indicateur QualiOpi n°16 – « Conditions d'ouverture de formations en apprentissage »).

Dès lors, un CFA ne peut indiquer dans sa communication le fait des proposer « des formations en BTS, bachelor, masters (...) reconnus par l'Etat », mais uniquement et si besoin « enregistrés au RNCP ».

A noter : ce point fait l'objet d'une expertise par la direction de France compétences dont les conclusions seront publiées dans le prochain Fil.

Toute certification qualité n'atteste en rien la qualité de l'enseignement des formations.

Il est faux d'écrire par exemple "Nos centres sont certifiés QUALIOPI qui atteste de la qualité de l'enseignement de nos formations".

En effet, extrait de la [page consacrée à QualiOpi](#) sur le site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion,

"La marque « Qualiopi » vise à :

- attester de la **qualité du processus** mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences ;
- permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers".

La [circulaire du 19 juin 2023](#) (publiée au BO n°29 du 20 juillet 2023) portant sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage ajoute de manière très claire : « Le contrôle pédagogique vise la formation de l'apprenti à la différence des audits de structures menés dans le cadre de la certification qualité ».

La certification qualité atteste donc uniquement de la qualité du processus de formation, mais non de la qualité des formations.

Tout recours à des logos de l'Etat et de ses Ministères certificateurs, de la Marianne est particulièrement réglementé et leurs usages par un CFA pourraient être assimilés à de la tromperie et être répréhensibles sur le plan pénal.

Si la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" donne la possibilité à tout organisme de formation immatriculé CFA auprès d'une DREETS, de proposer des formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale, elle ne les autorise pas pour autant à afficher une quelconque forme de reconnaissance de ce Ministère.

S'agissant de la Marianne associée à « République française » constitutif du logo QualiOpi, ils sont libres de droit pour les CFA dès lors qu'ils ont passé avec succès l'audit initial et qu'ils sont détenteurs du certificat qualité, mais fortement réglementés dans leurs usages.

En effet, les prestataires d'actions concourant au développement des compétences (PAC) certifiés Qualiopi sont titulaires du droit d'usage de la marque à des fins d'identification et s'engagent à respecter le règlement d'usage qui a pour objet de définir les conditions et les modalités d'utilisation de la Marque Qualiopi ainsi que sa protection, la charte d'usage qui permet de connaître les règles d'utilisation de la marque et la charte graphique qui définit les règles de son univers graphique.

Par exemple, extrait du [règlement d'usage](#) et de la [charte d'usage](#) Qualiopi :

Il est interdit d'utiliser la marque :

- dans une publicité (publication ou tout support média) pour une action de formation en particulier ;
- sur l'attestation de formation ou sur tout support dédié uniquement à une action de formation.

En outre, seul l'Etat est habilité à utiliser le logo Qualiopi sans Marianne ni mention République Française, dès lors que le bloc Marianne figure déjà sur les communications portées par l'Etat, conformément à la charte graphique de la marque Etat.

Et encore, la marque QUALIOPI devrait être obligatoirement accompagnée de la mention adaptée et exacte correspondant à la catégorie d'action.



Logotype

« La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes : actions de formation ; »

mention obligatoire à compléter par le prestataire de formation

(La mise en forme, la typographie et la colorimétrie du texte de la déclinaison est libre, et reste à l'interprétation visuelle du prestataire de formation. Toutefois, la mention doit être lisible et de taille équivalente ou légèrement plus petite que «processus certifié»)

NB : Nouvelles règles d'usage de la marque Qualiopi

([Mars 2023](#))

Page de référence à consulter sur [le site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#).



Logotype

L'article L.6316-4 II du code du travail reconnaît la qualité de l'établissement d'enseignement supérieur au titre des 4 catégories d'actions concourant au développement des compétences

mention obligatoire à apposer

L'Etat est propriétaire de la marque. Il prendra toutes les mesures utiles et engagera toutes les poursuites nécessaires pour faire cesser les atteintes à la marque.

Les organismes certificateurs s'assurent, tout au long du cycle de certification, du respect de l'usage de la marque. En cas de manquement constaté aux dispositions du Règlement d'usage, après que le prestataire a été appelé à s'expliquer, il lui notifie les manquements avérés par tous moyens et le met en demeure de se mettre en conformité. À défaut de mise en conformité, il peut procéder à la suspension, au retrait ou au non-renouvellement de la certification. En cas d'usage non conforme de la marque constaté par l'Etat, le Garant de la certification en sera informé et en tirera toutes les conséquences sur la certification qualité.

Pour en savoir plus sur la certification qualité, consulter le [site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#).

Par ailleurs, [l'arrêté du 31 mai 2023](#) portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation rend obligatoire l'affichage pour l'organisme du certificat QualiOpi dans ses locaux et sur son site internet et, en l'absence de site, d'en communiquer une copie à tous les candidats, stagiaires, apprentis ou financeurs qui en feraient la demande. Le constat du non-respect de cette obligation lors de l'audit donnera lieu à une non-conformité majeure.

1.4 Focus sur la gratuité de la formation

Sur le cas d'un candidat inscrit dans un CFA en avril 2023, sans entreprise, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant 3 mois, et ayant poursuivi sa formation sous le statut d'étudiant jusqu'à la signature d'un contrat d'apprentissage en octobre 2023. Le candidat a émis des chèques que le CFA a encaissé chaque fin de mois. L'apprenti demande le remboursement des frais de scolarité.

Durant les 3 premiers mois, sous le statut de stagiaire de formation professionnelle, il ne peut être demandé à l'apprenti de s'acquitter d'aucun frais de scolarité.

Pour rappel, durant cette période, le CFA a l'obligation d'accompagner les postulants à l'apprentissage sous statut de stagiaire de la formation professionnelle dans leurs démarches de recherche d'entreprise

Cf article [L6231-2](#) du Code du travail : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (....) D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ».

Aucun frais d'inscription ou encore de scolarité ne pouvait être demandé par l'école en tant que CFA à ce postulant à l'apprentissage sur la base des articles

L6211-1 du Code du travail (« (...) La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal »).

Et L6221-2 : « Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage ».

Donc, dès lors qu'un contrat d'apprentissage s'exécute, aucun frais ne peut être demandé au désormais apprenti. La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation l'a rappelé en avril 2013 (information transmise par la DGEFP) en matière de contrat de professionnalisation (et l'analogie semble valable avec le contrat d'apprentissage), à savoir que dès lors qu'un contrat de « formation » est conclu et s'exécute, l'organisme de formation est même dans l'obligation de « rembourser », prorata temporis, les éventuels frais versés par avance par « l'élève » si ceux-ci courent pour l'avenir, alors qu'un tel contrat s'exécute.

Extrait de l'arrêt de la cour de cassation, chambre sociale, du 13 avril 2023

« Il résulte de la combinaison des articles L. 6325-1 et L. 6325-2-1 du code du travail que le contrat de professionnalisation est un contrat de travail ouvert notamment aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale, qu'il est conclu entre un employeur et un salarié, et a pour objet de permettre à ce dernier d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser son insertion ou la réinsertion professionnelle, sans que les organismes publics ou privés de formation conditionnent l'inscription d'un salarié au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit, peu important que le salarié ait été précédemment inscrit dans l'établissement dispensant la formation en qualité d'étudiant.

L'arrêt relève que la qualité préalable de salarié à la conclusion d'un contrat de professionnalisation n'est pas exigée et qu'un tel contrat est ouvert aux étudiants dès lors qu'il consiste à compléter une formation initiale effectuée sous statut scolaire ou universitaire, de sorte qu'est sans objet le débat opposant les parties sur le moment auquel l'étudiant acquiert la qualité de salarié.

Il retient également que le principe de gratuité du contrat de professionnalisation est consacré sans équivoque par l'article L. 6325-2-1 du code du travail, qu'il n'existe aucun texte législatif dérogatoire validant l'exception revendiquée par l'association et qu'un double financement est exclu puisque les frais de formation générale sont à la charge de l'employeur ou d'un opérateur de compétences.

La cour d'appel en a exactement déduit que l'association ne pouvait réclamer de contributions aux intéressés et qu'elle devait leur rembourser les frais d'inscription pour les deux années couvrant la période du contrat de professionnalisation ».

Dès la signature du contrat, et pour rappel, l'article L6222-12-1 s'applique :

« Par dérogation à l'article [L. 6222-12](#), toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut,

Article à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage L6222- dans la limite d'une durée de trois mois.

12-1 Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de

formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret.

A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation ».

Je vous écris pour avoir des informations concernant les formations en apprentissage.

On me demande 300 euros au titre des frais d'administratifs en raison des frais de dossier liés à mon inscription dans un centre de formation (...). Hors, je suis en alternance et d'après les articles lus sur internet ainsi que la loi notamment l'article L6211-1 et 2, je crois comprendre - sans en être certain - que ces frais n'ont pas à être demandés puisque *"la formation est gratuite pour l'apprenti"* et qu'aucune *"contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti"*.

Sur les frais d'inscription, voici ce que j'ai écrit dans la fiche ressource disponible depuis chaque FIL : Indicateur 1 (Publication, communication du CFA) : Fiche [Q1E7](#)

S'assurer que le principe de gratuité de la formation par apprentissage est respecté, dont en matière d'affichage.

[Article L6211-1](#) du Code du travail

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

[Article L6211-2](#) du Code du travail

« Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage ».

Compléments :

- Le « chèque de caution ». Il peut s'agir d'une pratique "autorisée" pour un établissement privé à la limite, mais pas dans le cadre d'un CFA. En cela, les établissements privés souvent hors contrat qui se sont déclarés CFA depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et qui d'ailleurs, pour certains d'entre eux quand ce n'est pas la totalité, se financent à 100% par le contrat d'alternance, doivent être vigilants sur leurs pratiques. L'apprentissage obéit à un cadre réglementaire bien plus strict et ne pas s'y soumettre peut être préjudiciable. Ce cadre peut être rappelé par exemple dans la fiche ressource "[Différences entre les contrats d'alternance](#)".... Sur le principe de la gratuité, la DGEFP précise qu'il concerne les apprentis, c'est-à-dire les détenteurs d'un contrat éponyme conclu. Et qu'en l'occurrence, une telle "caution" constituerait une "aberration".
 - La tenue professionnelle. Elle fait partie des frais de premier équipement et que ces frais sont pris en charge dans la majorité des cas par les OPCO dans le cadre du forfait des 500€. Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail : Le forfait de premier équipement est pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti.
- La DGEFP rappelle qu'il y a des « tenues » qui relèvent du code du travail, et sont souvent à la charge de l'employeur (chaussures de sécurité cuisine, par exemple).
- Les éventuels frais à la charge de l'employeur dans le cadre d'une rupture anticipée. La DGEFP appelle la vigilance des employeurs sur la lecture attentive de la convention de formation qu'il conclue avec un CFA, notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture ».
 - Le contrat de professionnalisation. Dans un arrêt du 13 avril 2023, la Cour de cassation a rappelé que le principe de gratuité du contrat de professionnalisation pour l'alternant était consacré sans équivoque par le Code du travail (article L. 6325-2-1) : aucun frais de scolarité ne peut donc être réclamé à l'alternant même si celui-ci a commencé l'année sous statut d'étudiant. Les frais éventuellement versés avant la signature du contrat de professionnalisation doivent donc lui être remboursés.

Extrait de la [page consacrée au contrat de professionnalisation](#) du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

« Actions de formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation, c'est-à-dire d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation.

Les organismes publics ou privés de formation mentionnés ci-dessus ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. Par ailleurs, les frais de formation proprement dits (frais pédagogiques...) sont à la charge de l'employeur ; ils peuvent être pris en charge par les OPCO mentionnés ci-dessous. Lorsque tel n'est pas le cas, le contrat de professionnalisation peut malgré tout être conclu si l'employeur accepte de prendre en charge le coût entier de la formation.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet ».

Une démarche sera faite auprès du CFA, copie à la DREETS et à la DDETS.

1.5 Focus sur la rémunération des apprentis – Mise à jour 7 mai 2024

Un article très complet sur le sujet de la [DREETS Nouvelle Aquitaine](#), janvier 2024 – Rémunération et apprentissage, les grands principes

- Cas particulier du [premier contrat](#)
- Cas particuliers de la [succession de contrats](#)

Je profite de ce mail, pour vous demander si les apprentis de 26 ans et plus perçoivent bien 100% du SMIC brut en net ou bien, y a-t-il des charges pour l'entreprise ?

Je n'arrive pas à trouver la réponse sur le précis de l'apprentissage ni que le site du gouvernement.

Si besoin, extrait de : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le Code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).

Pour plus de précisions, on peut se reporter à [la documentation officielle du ministère des Finances](#).

Comment un apprenti en mention complémentaire de niveau 3 post CAP est-il rémunéré ?

Extrait de la fiche qualité pédagogique Fiche [Q15E25](#) Indicateur 15 (Droits et devoirs des apprentis).

Le calcul de la rémunération d'un apprenti prend effet à la date d'exécution du contrat et prend fin à la date de fin du contrat. Il correspond à un % du SMIC.

Pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019

	< 18 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus*
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%

*% du SMIC, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année d'exécution du contrat.

La convention collective applicable dans l'entreprise peut avoir sa propre grille de rémunération des apprentis et ainsi prévoir des pourcentages différents de ceux prévus par la loi. Dans ce cas, c'est le montant le plus favorable qu'il faut appliquer.

Principe de base : La rémunération d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge et de l'avancée dans le parcours de formation

La rémunération de l'apprenti(e) doit être au minimum égale à la rémunération réglementaire à laquelle l'apprenti(e) peut prétendre au regard de son niveau de formation et de son âge notamment - article D. 6222-26 du code du travail.

A noter (extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail) :

- « Le principe de la rémunération de l'apprenti et la détermination de son niveau reposent sur l'année contractuelle, et non sur l'année du cycle de formation théorique suivie. La rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du même code - d'un apprenti est basée sur deux critères :
 - § Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
 - § Le second est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant (...) »
- S'agissant de l'évolution de la grille indiciaire au cours du cycle : « La majoration du salaire de l'apprenti d'une année du contrat à une autre intervient obligatoirement le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Par ailleurs, le changement de taux de rémunération d'un apprenti en fonction de sa tranche d'âge (18,21 ans ou 26 ans) intervient le premier jour du mois qui suit son anniversaire (par exemple : pour un apprenti né le 13 avril, le salaire changera le 01 mai suivant) ».

La suite dans la fiche [Q15E25](#) Indicateur 15 (Droits et devoirs des apprentis) à partir de la page 16 (jusqu'à la page 21).

Information

Focus sur la charge de la preuve dans le cas de la demande de paiement d'heures supplémentaires par un apprenti

Les apprentis bénéficient de l'ensemble de la législation sociale applicable aux salariés, sauf si elle est contraire à leur statut de jeune travailleur en formation (C. trav., art. L. 6222-23). Ainsi, le régime de droit commun de la preuve partagée entre l'employeur et le salarié des heures supplémentaires s'applique à l'apprenti. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 23 janvier 2023. Elle se prononce à cette occasion sur les éléments que peut présenter un apprenti à l'appui de sa demande d'heures supplémentaires et sur leur appréciation. Le code du travail prévoit une preuve partagée en deux temps en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies. Il revient d'abord au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis sur les heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies. Il n'a pas à prouver qu'il a réalisé des heures supplémentaires non rémunérées. Si le salarié ne présente pas des éléments suffisamment précis, le juge rejette sa demande. Si les éléments sont suffisamment précis, l'employeur y répond en produisant ses propres éléments justifiant les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge se prononce alors en tenant compte de l'ensemble des éléments fournis par le salarié et l'employeur (C. trav., art. L. 3171-4).

Conseil extrait du [webinaire du Ministère du travail](#) du 27 juin 2023 (accès au diaporama et à l'enregistrement depuis le [Portail](#)).

Des doutes sur la rémunération des apprentis ?

Le [simulateur de calcul de la rémunération](#) sur le portail de l'alternance / le [simulateur de calcul d'aide](#) à l'apprentissage
L'OPCO

(Question d'une entreprise) Des contrats sur un an portent sur des taux de rémunération correspondant à la 1^{ère} année et non pas à la 2^{ème} année comme cela devrait l'être. Nous avons également posé la question à la (...) qui nous a répondu que, dès lors que le cfa ne proposait la formation qu'en 1 an, le taux de rémunération qui devait s'appliquer était le taux de la 1^{ère} année.

Votre affirmation est erronée et il convient de rémunérer un apprenti sur la base de la 2^{ème} année dans le cas d'un contrat réduit à un an. C'est la réponse que j'ai faite en appui des juristes de la DGEFP à la (...) qui m'avait sollicité sur un sujet similaire et pour une autre entreprise.

Extrait de la fiche ressource « [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) ».

Dans les 2 cas suivants (exemple), l'absence de convention tripartite peut avoir une conséquence sur le montant de la rémunération et exposer, selon le cas, l'employeur à un recours de son apprenti.

Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)

L'apprenti est considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail).

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article [L. 6222-11](#).

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article [L. 6222-42](#), lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au [II de l'article L. 120-1 du code du service national](#), lors d'un volontariat militaire prévu à l'article [L. 121-1](#) du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de [l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure](#). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Autrement dit, dans ce cas, il perçoit un salaire de 2^{ème} année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique. L'employeur s'expose donc à un recours.

Dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-2 du code du travail)

Le salaire versé à l'apprenti pendant la période de prolongation est le même que celui perçu sur la période précédente si on est dans le cadre de l'article L6222-7-1 du code du travail et qu'il y a donc une convention tripartite.

Exemple : un contrat de 2 ans qui est prolongé de 6 mois en raison du niveau initial de l'apprenti sur la base d'une convention tripartite ; le salaire perçu pendant les 6 mois supplémentaires sera un salaire de 2^{ème} année.

Je suis questionné par un CFA sur la situation suivante et qui montre des différences d'interprétation des textes de la part de deux OPCO

Quand il s'agit d'un alternant qui rompt son contrat au cours de sa première année et qu'il résigne au cours de cette première année avec une autre entreprise, il reste rémunéré sur cette même ligne de rémunération (1^{ère} année) et ce pendant cette nouvelle année de contrat..... ex :

1^{er} contrat avec l'entreprise X : du 1^{er}/09/2022 au 30/06/2024

Il rompt son contrat au 30 avril 2023

Il signe un nouveau contrat avec l'entreprise Y dont les dates sont par conséquent : 1^{er}/05/2023 au 30/06/2024:

Pour remplir le paragraphe rémunération :

1^{ère} ligne pour la 1^{ère} année : 1/05/2023 - 30/04/2024 avec une rému 1^{ère} année

2^{ème} ligne pour sa 2^{ème} année : 1/05/2024 - 30/06/2024 avec une rému 2^{ème} année

Par ex, il y a 18 mois, j'avais eu ce type de cas et nous avons en terme de rémunération fait passer la rémunération 2^{ème} année dès la seconde année du jeune, dès septembre. Comment interpréter les textes ?

(Réponse de la DGEFP)

Il s'agit de rappeler que le contrat d'apprentissage est avant toute chose un contrat de travail, que chaque contrat est indépendant de l'autre, et qu'il ne s'agit pas de les additionner au regard d'un éventuel cycle de formation théorique « global ». Le critère réglementaire premier de la rémunération de ce type de contrat est l'année contractuelle.

Ceci étant, si le « nouvel » employeur est tenu de reprendre la fraction réglementaire versée par le précédent, celle-ci s'appliquera pendant les 12 mois contractuels échus suivants ; un passage éventuel à un taux réglementaire supérieur ne pourra alors se faire obligatoirement qu'une fois ces 12 mois contractuels échus, sauf à ce qu'un changement de tranche d'âge soit plus favorable à l'apprenti(e).

1.6 Focus sur les aides pour les apprentis

Jusqu'ici l'une des conditions pour l'aide au permis était d'avoir 18 ans ... dans le cas présent, depuis que le permis peut être passé à 17 ans, cette condition est-elle levée ? Un décret est-il sorti pour annoncer que l'aide au permis sera possible pour les apprentis de 17 ans ?

(Réponse de la DGEFP)

Pour répondre à votre interrogation, la publication du Décret n° 2023-1214 du 20 décembre 2023 portant abaissement de l'âge minimal d'obtention de la catégorie B du permis de conduire à dix-sept ans n'entraîne pas de modification des conditions d'octroi de l'aide au permis de conduire des apprentis.

L'article 1 du décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis ne fait pas de renvoi au code de la route mais fixe un âge où débute l'éligibilité qui est de « 18 ans ». L'abaissement de l'âge minimal pour passer le permis de conduire n'a donc à ce stade aucun impact sur le décret précité, celui n'étant pas lié à l'âge minimal de passage du permis de conduire.

Si une réforme de l'aide au permis des apprentis devait intervenir, elle sera annoncée par la Ministre déléguée du Travail, de la Santé et des Solidarités.

De plus, il est à noter que cette aide peut être mobilisée sous présentation d'une facture datant de l'année civile en cours.

Auquel cas si une réforme intervenait en cours d'année elle n'aurait pas d'impact pour les apprentis de 17 ans étant déjà engagés dans une préparation du permis de conduire depuis le 1er janvier 2024.

- 2 **Indicateur n°2** Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
- 3 **Indicateur n°3** Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.
- 4 **Indicateur n°4** Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné(s)..

4.1 La vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé – Mise à jour 31 mai 2024

Je viens vers vous pour un possible problème. Depuis que nous faisons le BTS Notariat, puis CJN, nous n'avons jamais placé qui que ce soit en cabinet d'avocat par exemple parce que nous savions que c'était interdit.

Il y a quelques mois, vous avez publié dans la lettre d'information, un point spécifique sur le BTS CJN, ciblant uniquement les offices notariaux.

L'été dernier, ma collaboratrice a signé 2 apprenties aux impôts dans un service dédié exclusivement aux actes notariés. Nous venons d'apprendre qu'un cas approchant (mais pas aussi complet) avait été refusé chez un confrère. Je préfère donc venir vers vous pour avoir votre point de vue, les 2 apprenties concernées seront sur la session d'examen 2025.

Nom du service : (...)

Dénomination du poste : Chargé(e) de mission- Service de l'enregistrement

Les tâches confiées : Analyse et enregistrement d'actes notariés et sous-seing privé présentés à l'enregistrement. Liquidation des droits de succession, donation, assurance-vie, actes de sociétés, gestion des paiements fractionnés et différés en matière de succession, déclaration successions, SFP (prise d'hypothèque, consultation de parcelle) etc...

A l'époque l'alternance avait été validée parce qu'elles touchaient à tous les pans du notariat, aussi bien du droit de la famille, de l'immobilier, des sociétés etc.

J'ai souhaité échanger avec les deux inspecteurs en charge de ce diplôme avant de vous apporter une réponse.

Ils confirment tous les deux la position ainsi rédigée dans la fiche "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)", relayée également dans la fiche qualité pédagogique en apprentissage [Q4-8E11-15](#)- Indicateurs QualiOpi 4 et 8.

Extrait :

"Pour former un **collaborateur juriste notarial** ... le stage et/ou l'apprentissage doit se faire en office notarial soit individuel, soit sociétaire ... avec un maître d'apprentissage "Notaire" ... dans le cadre de la réalisation des études et actes propres aux notaires ... et dans le sens d'une délégation d'une mission de service public (l'essentiel du référentiel et des blocs de compétences visés par ce BTS).

Il ne peut suffire d'agréger des missions qui pourraient paraître s'inscrire dans le cadre des compétences indiquées dans le référentiel si le secteur d'activités en lui-même ne coïncide pas avec celui qui est à l'origine de la rénovation de ce référentiel, en lien avec des besoins émergents ou en devenir.

Par conséquent, il est de votre responsabilité de clarifier rapidement la situation et de nous informer des suites données à cette alerte.

4.2 La pratique illicite de stage en apprentissage

Un autre cas de recours à des conventions de stage pendant le déroulement de contrat d'apprentissage.

Il apparaît que pendant ces périodes de stage, les apprentis ont été mis en "disponibilité sans solde" par leurs entreprises à la demande du CFA.

Il est dit : Par rapport aux textes de lois sur les congés sans solde (précisant qu'un salarié suspend ainsi son contrat de travail sans pour autant le résilier, qu'un congé sans solde peut se poser dans le cadre d'un CDD et qu'il n'y a pas de nombre limité ni de durée précisée).

(Réponse de la DGEFP)

Le CFA omet qu'il n'est juridiquement PAS partie au contrat d'apprentissage ! Seuls employeur et apprenti(e) le sont. L'organisme de formation n'a donc aucun « pouvoir » sur le déroulé contractuel, et ne saurait « demander » à ce titre une telle « chose » aux employeurs concernés...

Bien qu'acteur essentiel de l'apprentissage, le CFA – même muni d'un mandat écrit à ce titre, ne fait que « viser » le contrat éponyme pour seulement attester de l'inscription de la personne à un cycle de formation donné, et donc suivi, et, à ce titre doit en assurer la formation *théorique*, voire en déléguer une partie, mais toujours dans le cadre du statut du contrat d'apprentissage, lequel emporte alors rémunération de l'apprenti(e) concerné(e) par son employeur.

Le « congé sans solde », s'il est ouvert à l'apprentissage dans ses conditions d'octroi de droit commun (sujet sous-main de la direction générale du travail – DGT), ne peut éventuellement être accordé qu'après demande du salarié lui-même à son employeur ; et non dans le cadre décrit. En aucun cas, un tel « congé » pourrait servir à assurer la formation théorique des apprenti(e)s dans leur cadre contractuel, et ce de quelle que manière que ce soit.

En tout état de cause, il concerne les périodes de formation « pratique » (en entreprise) que doit recevoir un(e) apprenti(e) au premier chef.

Le CFA se doit de s'inscrire dans le corpus juridique du contrat d'apprentissage.

En tout état de cause, cet organisme de formation n'a en aucun cas respecté ses obligations de formation *théorique* des apprenti(e)s concernée(s), lequel(le)s peuvent, à bon droit, se retourner vers leur(s) employeur(s) pour demander ne serait-ce que réparation des rémunérations non versées devant le juge compétent ; employeur(s) qui pourra(ont), ensuite, mener une action récursoire contre ces mêmes organismes de formation en remboursement des débours ainsi constatés. Voire des dommages-intérêts afférents en plus.

(....) La « jointure » des corpus juridique des CDD avec celui des contrats d'apprentissage est une aberration de droit.

Voici les conventions de stage que nous utilisons pour les apprentis en BTS (....)

Il s'agit de pratiques non réglementaires de CFA qui utilisent à tort des conventions de stage pour permettre à leurs apprentis de respecter les exigences formulées dans certains référentiels en matière de secteurs d'activité à couvrir par l'apprenti (notamment en CAP AEPE ou encore en BTS diététique, et au-delà parfois dans d'autres BTS du secteur tertiaire).

Je crois comprendre que cette pratique est le fait d'organismes de formation privés, qui étaient pour certains "hors contrat" et qui se sont transformés en CFA depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Je rappelle si besoin que la pratique de stage est interdite par le Code du travail, étant considéré que l'apprenti est un salarié embauché par une entreprise dans le cadre d'un contrat de travail (contrat d'apprentissage).

Je n'ai de cesse de rappeler aux CFA que dans les conditions précisées par les [articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail](#), un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie. En effet, dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle peut signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.

Ainsi, lors de l'inscription des apprentis à la session d'examen, en complément du CERFA et de l'éventuelle convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (dès lors qu'une réduction ou un allongement est opéré), il est attendu des CFA qu'ils communiquent **le ou les conventionnements avec une tierce entreprise** et notamment en prévision des opérations de contrôle mises en œuvre par le corps d'inspection à l'approche de l'examen.

Je rappelle que les conventions de stage sont de fait caduques dans le cas d'apprentis, et que la responsabilité est engagée par le CFA s'il devait survenir le moindre problème. Au-delà de la couverture assurantielle qui est remise en question dans le cas d'une telle pratique, l'interrogation se porte également sur la rémunération de l'apprenti pendant ces périodes.

Quoiqu'il en soit, il est demandé aux CFA de ne plus recourir à des conventions de stage mais d'user du modèle régional proposé dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" (page 18) ou directement depuis le lien hypertexte suivant : [modèle de convention avec une tierce entreprise](#), avec ajout d'une attestation type des compétences développées par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil.

Je rappelle si besoin que des précisions sont apportées dans la fiche ressource, s'agissant des durées ou encore du nombre.

4.3 Les conventionnements avec une tierce entreprise – Mise à jour 27 mai 2024

J'ai une question concernant une apprentie qui est en CAP (...).

Cette jeune fille doit faire son stage avec une tierce entreprise la semaine prochaine cependant elle vient de rompre son contrat d'apprentissage.

Peut-on mettre en place la convention ? Si oui, quels sont les signataires ?

Il me revient de vous rappeler que le terme "stage" n'est pas adapté dans le vocabulaire de l'apprentissage.

Un apprenti effectue un complément de formation dans une autre entreprise dans le cas de la signature d'une convention avec une tierce entreprise.

Dans le cas présent, suite à une rupture de contrat, la convention avec une tierce entreprise signée avec l'entreprise devient caduque. L'apprentie passe sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Un CFA ne peut produire de convention de stage.

Une alternative : solliciter la mission locale la plus proche pour qu'elle puisse souscrire une convention de stage pour ce stagiaire de la formation professionnelle via la plateforme "Immersion facilitée" (puisque les missions locales en sont des prescripteurs).

S'agissant de l'âge de l'apprentie, il convient de rappeler que les missions locales interviennent uniquement auprès des jeunes de plus de 16 ans.

Dans le cas d'une rupture de contrat d'un apprenti de moins de 16 ans, je vous rappelle le dispositif régional de sécurisation de l'accès à l'apprentissage (campagne 2024) qui permet de maintenir le statut scolaire via

l'établissement d'origine ou d'affectation pendant la période jusqu'à la signature d'un nouveau contrat. Pour rappel, un jeune de moins de 16 ans ne peut accéder au statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Je vous invite à consulter avec attention la [circulaire publiée début mai](#) dans les bulletins académiques d'Aix-Marseille et de Nice, et également mentionnée dans le [FIL de mai](#) 2024. Et à communiquer largement auprès des CFA de l'URMA PACA.

Dans ce cas, il conviendrait de recourir à un modèle de convention de stage pour les élèves de moins de 16 ans, la convention proposée pour les jeunes de 14 ans sortant de 3ème et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile ne pouvant s'appliquer. Ce modèle de convention reste encore à finaliser.

Pouvons-nous utiliser la convention en pièce jointe pour l'accueil d'un apprenti dans une autre entreprise si l'entreprise signataire du contrat est en fermeture saisonnière ?

Je réponds par l'affirmative. Si la durée de la période devait être "longue", il conviendra de questionner les modalités de rémunération.

Pour rappel, dans le cas de deux entreprises saisonnières,

Extrait du site du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

"Recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du [3° de l'article L. 1242-2 du Code du travail](#), et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant la condition d'âge mentionnée ci-dessus. Par dérogation à [l'article L. 6211-1 du code du travail](#) ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Les candidats titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session.

Dans la situation mentionnée ci-dessus, une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;

Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;

La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage (voir ci-dessous), dans chacune des entreprises.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à [l'article L. 6222-18 du Code du travail](#) à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts".

Je souhaiterais, dans le cas présent, avoir un modèle de convention inter-entreprises afin de positionner un alternant dans une entreprise d'accueil pour qu'il puisse valider une compétence manquante à son dossier professionnel.

Je précise que les FILS apprentissage publiés par la mission d'information, de contrôle et d'accompagnement pédagogique peuvent être transmis sur simple demande.

Je note votre demande et vous intègre dans la liste de diffusion.

Le lien direct vers le dernier publié : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/32889/download>

S'agissant de l'objet de votre message, le conventionnement avec une tierce entreprise est traité longuement :

- dans la fiche qualité pédagogique [Q4-8E11-15](#) Indicateur 4 et 8 (Positionnement pédagogique)
- et dans la fiche ressource dont il est aussi question dans la fiche : [Positionnement](#) pédagogique en apprentissage
- Le lien direct vers le document [modèle régional](#)

Je vous rappelle également que toutes ces fiches sont disponibles depuis chaque FIL.

Important : ce conventionnement avec une tierce entreprise doit se faire au mieux en amont ou au début du contrat d'apprentissage, et suite à un contrôle de l'adéquation de l'entreprise au référentiel de certification du diplôme.

Pour rappel le [Guide de lecture du Référentiel national QualiOpi](#) (V9) donne à ce contrôle toute son importance :

Extrait de l'indicateur 4 « L'analyse de besoin intègre la vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé ».

Exemple de grilles de contrôle de l'adéquation de l'activité de l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage avec le référentiel du diplôme (le [BTS Négociation et digitalisation de la relation client](#) / le [BTS Management commercial opérationnel](#)) / en [BAC PRO MCV](#)).

Une entreprise signataire de contrats en alternance se questionne sur les pratiques de « stage » de leurs alternants dans d'autres entreprises au-delà des horaires de travail du contrat de travail, et sans qu'il ne soit rédigé aucun document de conventionnement.

Il s'agit d'une alerte sur la situation des alternants, et la responsabilité qui incombe à l'employeur dès lors qu'un accident surviendrait dans le cadre de ces périodes. Et dès lors celle de l'organisme de formation qui se prêterait à cette pratique ...

Pour votre rappel, dans les conditions précisées par les [articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail](#), un alternant peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie.

Dans le cas où l'entreprise signataire du contrat d'alternance ne couvre pas la totalité des objectifs de formation, elle peut signer une convention de formation avec une autre entreprise notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qu'elle n'utilise pas.

Pour rappel, le lien direct vers le modèle régional que l'organisme de formation peut utiliser : [modèle de convention avec une tierce entreprise](#), avec ajout d'une attestation type des compétences développées par l'alternant dans l'entreprise d'accueil.

Plus de détail dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)".

Important : La transmission au [coordonnateur régional de la mission de contrôle pédagogique](#) des copies des conventions avec une tierce entreprise est recommandée, sur la base de [l'article R6223-12](#) : « Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à l'organisme en charge du dépôt ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique mentionnée à l'article [R. 6251-1](#) ». A noter qu'à ce jour, seule l'URMA PACA, Campus des Arcs transmet systématiquement ce type de convention. Le coordonnateur régional invite tous les autres CFA à faire de même.

5 Indicateur Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation. n°8

5.1 Un allongement de la durée du parcours

« Redoublement » d'une année non diplômante : nous avons un jeune actuellement en 1^{ère} Bac Pro scolaire qui souhaite poursuivre en apprentissage mais en recommençant sa 1^{ère} et non en entrant en Terminale. En effet, il estime ne pas avoir le niveau suffisant pour la terminale, et ses tests de positionnement montrent effectivement quelques lacunes. Cela est-il possible ? Nous craignons que l'OPCO n'accepte pas le contrat en l'état.

Il n'est pas d'usage en apprentissage de parler de redoublement. Par exemple, un échec à l'examen peut conduire à une prorogation d'un an du contrat d'apprentissage (et non à un redoublement). Dans le cas présenté, vous êtes au cœur de la question du positionnement pédagogique, obligatoire avant la contractualisation ou au tout début du contrat. S'il ressort que le positionnement pédagogique (de l'entretien, des tests de niveau, de l'analyse du parcours précédent) conclut à une durée de contrat de deux ans, alors vous êtes en droit de proposer un contrat de cette durée. Vous pouvez indiquer par exemple dans la partie "Parcours de formation antérieur de l'apprenti"

- Diplômes et titres de l'apprenti : 41
- Dernière année ou classe suivie par l'apprenti : 22

5.2 L'accès au BTS Management en hôtellerie restauration

Les prérequis d'accès au BTS (Management en Hôtellerie Restauration -MHR, options A et B) sous-entendent d'être titulaire d'un BAC PRO, BP ou STHR en Hôtellerie Restauration (2 langues vivantes) ou d'avoir validé une **Mise-À-Niveau -MAN- Hôtellerie Restauration**.

Or, depuis quelques années, sur notre territoire nous constatons d'un côté, une demande croissante du secteur de l'Hôtellerie Restauration et de l'autre, un engouement et intérêt réel de diplômés de niveau IV ou supérieur, non issus de la filière Hôtellerie Restauration pour le BTS MHR. Ceci en vue de commercialiser des services de restauration et/ou de reprendre/gérer un établissement CHR.

Perpétuellement soucieux de répondre à la demande dans les secteurs en tension et des entreprises locales, nous analysons les besoins et envisageons la mise en place d'une MAN HR en alternance.

En soi, la MAN HR est une formation non diplômante. Cependant, nous constatons des positions disparates selon les différentes régions de France :

Certains organismes proposent de coupler cette MAN au passage du CAP Cuisine (RNCP 26650), ou du CAP PS HCR (RNCP 31096).

D'autres proposent de la coupler au BTS MHR (RNCP37889), ce qui, somme toute revient à passer le BTS sur 36 mois.

En outre, sur les établissements qui proposent le passage d'un CAP, certains précisent que l'apprenant soutiendra en candidat libre, d'autres maintiennent un flou artistique, et ce alors que nos dernières informations indiquent clairement qu'il est de notre devoir d'inscrire nos apprentis comme rattachés à notre centre de formation (appuyé par une déclaration sur l'honneur du candidat).

Question : Pouvez-vous nous renseigner sur la façon de mettre en place et proposer une telle formation financée dans les règles pour septembre 2024 ?

Le sujet n'est pas aussi simple que cela, et n'est pas fondamentalement nouveau. Selon moi, il laisse place encore à beaucoup de fantasmes et de confusions, et ne prend pas suffisamment en compte les évolutions, et notamment ce qu'apporte la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Sauf erreur de ma part, voici les éléments que je souhaite rassembler pour tenter de vous apporter une réponse :

- La fiche RNCP de ce BTS ne précise aucun pré-requis pour l'accès à cette formation (<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37889/>)
- De même, aucun texte réglementaire ne fixe de pré-requis pour l'entrée dans ce BTS. Le [référentiel de certification](#) n'y fait nullement référence.
- Les seules références et les seuls textes en la matière concernent la formation initiale sous statut scolaire. C'est le cas des indications fournies par l'[Onisep](#) ("Le BTS MHR est accessible à tout titulaire d'un baccalauréat et particulièrement : bac techno STHR, bac pro commercialisation et services en restauration, bac pro cuisine. Pour les autres bacheliers, le passage par une année préalable de mise à niveau est obligatoire"), ou encore de l'[arrêté du 19 février 2018](#) définissant la classe de mise à niveau.
- Les attendus pour l'accès à ce BTS via Parcoursup ne font référence à aucun pré-requis de ce type
Attendus nationaux de la plateforme d'inscription dans l'enseignement supérieur Parcoursup
S'intéresser aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie
Disposer de compétences relationnelles propres aux métiers des services et de la relation client
Disposer de compétences pour travailler en équipe dans le cadre d'une démarche de projet
Disposer de capacités d'organisation et d'autonomie
Disposer de compétences en matière de communication écrite et orale
Disposer de compétences dans au moins deux langues vivantes étrangères, dont l'anglais comme langue obligatoire
Être capable d'adopter des comportements et des codes professionnels

Au final, une formation préalable avant l'accès à ce BTS est davantage un passage "obligé" pour placer les candidats dans les meilleures chances de réussite pour un BTS en deux ans. C'est souvent cde qui est indiqué d'ailleurs sur les sites de plusieurs CFA que je viens de consulter, qui conditionnent l'accès à ce BTS dans leur organisme de formation, au suivi d'une formation préparant à un diplôme de l'hôtellerie restauration, ou d'une mise à niveau.

Mais selon moi, tout doit commencer par un positionnement pédagogique en bonne et due forme, qui doit permettre d'évaluer le parcours du candidat, la nature des diplômes acquis, ses expériences professionnelles (voire extra-professionnelles : extras, saisons, ... indépendamment des diplômes acquis), mais aussi son niveau. Pour rappel, la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" en rappelle les éléments clefs, et propose un [modèle support](#).

Et toutes les options s'avèrent à mon sens possibles en apprentissage

- Certains candidats pouvant faire valoir des expériences significatives en hôtellerie restauration avec uniquement un baccalauréat général (et un bon niveau ..) pourraient prétendre à accéder à un BTS en deux ans ... avec sans doute quelques aménagements à la clef et le suivi de modules complémentaires ...
- D'autres pour lesquels il pourrait subsister quelques doutes pourraient prétendre à un parcours 1 + 2, plus sécurisé à mon sens qu'un seul parcours en 3 ans, avec un premier contrat d'apprentissage visant un CAP (le CAP cuisine reste à mon sens et dans ce secteur professionnel, une référence) avant la signature d'un contrat pour un BTS en deux ans...
- D'autres encore, en fonction de leur date d'entrée (par exemple une entrée en début d'année civile avant le démarrage de la formation en septembre), pourraient suivre un parcours personnalisé en plus de 24 mois (et moins de 36 mois), comprenant pour la première période avant le démarrage du cycle de formation préparant au BTS, des modules de préparation à l'entrée en BTS, des modules spécifiques de formation aux gestes de base, aux savoirs fondamentaux dans le domaine de la gestion, de l'hôtellerie restauration sur la base de ce que prévoit explicitement le Précis de l'apprentissage (dans les pages 12 et 13). *Extrait : Ce « niveau initial de compétence » peut aussi éventuellement conduire à un allongement de la durée du contrat au regard de celle habituelle du cycle de formation envisagé. La période supplémentaire peut, en fonction des besoins, se situer avant et/ou après les dates de début et de fin du cycle de formation envisagé dans le cadre du contrat, et ce hors des limites dont dispose l'article L. 6222-12 du même code".*

Jusqu'à preuves du contraire.

L'OPCO restant maître d'accepter ou de refuser la prise en charge financière de tout ou partie de ces contrats. A mon sens, un CFA qui proposerait un seul et même format, quel que soit le profil du candidat doit éveiller les soupçons de l'OPCO. La convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat (dans le cas d'un allongement) devrait être

analysée avec finesse, et l'OPCO pourrait exiger également le document de positionnement pédagogique pour voir la cohérence du projet dans son ensemble.

En complément, Véronique Wurster, IA-IPR économie gestion dans l'académie d'Aix-Marseille ajoute : « D'après le B.O. de l'EN du 30 janvier 2020, arrêté du 16 décembre 2019, JO 12 janvier 2020, article 1, dans la définition de la classe de mise à niveau d'hôtellerie restauration en vue de l'admission dans les STS d'hôtellerie restauration, il est bien fait référence au caractère scolaire de la mise à niveau "... venant de valider leur second cycle de l'enseignement scolaire ou l'ayant validé depuis un an au plus ".

Il n'y a en conséquence aucun prérequis imposé réglementairement à une entrée en STS MHR par apprentissage. La phase de positionnement pédagogique permettra en effet aux responsables de formation d'apprécier à la fois la motivation pour le secteur professionnel et les compétences "déjà là" découlant du parcours du candidat ».

5.3 Une poursuite de formation pour le même bac pro mais pour une option différente

Je voudrais savoir si on peut inscrire un apprenant en formation et pour les examens s'il a déjà validé le BAC MVA option VP mais il veut refaire la formation pour valider aussi l'option Moto ?

Je pose aussi la question sur la prise en charge financière de la formation pour ce jeune ?

J'ai pris soin d'échanger avant de vous répondre avec les deux inspecteurs de l'éducation nationale sciences et techniques industrielles, Jean-Philippe Roux (académie de Nice) et Gilles Benhamou (académie d'Aix-Marseille) en charge du bac pro maintenance des véhicules Option A : Voitures particulières Option B : Véhicules de transport routier Option C : Motocycles.

Ils répondent favorablement à la demande.

En clair, un apprenti ayant obtenu son bac pro maintenance des véhicules Option A : Voitures particulières, peut signer un nouveau contrat d'apprentissage visant le bac pro maintenance des véhicules Option C : Motocycles. Il peut s'agir d'une réorientation du projet professionnel de ce candidat, ou d'une volonté de sa part de développer d'autres compétences professionnelles pour renforcer son employabilité.

Plusieurs conditions pourraient être posées :

- Avoir la confirmation du service des examens et concours sur les bénéfices et dispenses d'épreuves que le candidat pourra faire valoir pour son examen.
- Sécuriser le contrat en ciblant une entreprise spécifique du secteur professionnel (Motocycles) et un maître d'apprentissage ayant les conditions requises pour exercer cette fonction et une capacité formatrice
- Construire un parcours personnalisé en concentrant tout l'enseignement professionnel des classes de 1^{ère} et terminale de l'option C « Motocycles » en une seule année, et sans exclure la possibilité de compléter le parcours de formation par des modules de renforcement des enseignements généraux ou autres pour tenir compte du projet professionnel du candidat.
- Respecter strictement le volume horaire minimum d'enseignement en CFA, défini par rapport à la durée du contrat d'apprentissage (cf décret du 20 mai 2020), soit pour un contrat de 12 mois, 675h en CFA au minimum.
- Et sur cette base, obtenir l'accord de l'OPCO financeur du contrat.

5.4 Un changement de formation après un échec à l'examen

Pour faire suite à notre échange par messagerie téléphonique, nous vous transmettons comme convenu un mail résumant la situation de :

Prénom : (...) Noms : (...)

Etablissement N-1 (2022-2023) : (...)

Formation N-1 : BTS NDRC 2^{ème} année (Diplôme non-obtenu en 2023)

Formation N : pas de formation

Examen de BTS (...) session 2024 : Non-inscrite

Son ancien employeur n'a pas reconduit son contrat pour la session de formation 2023-2024

Elle n'est plus au CFA (...).

Comme mentionné hier, cette candidate souhaite se réorienter vers un BTS (...) car elle pense avoir trop de lacunes dans les compétences (...) du BTS (...).

Nous nous interrogeons sur les possibilités qui s'offrent à elle pour intégrer notre CFA.

A-t-elle la possibilité de garder ses heures de formation en (...) afin de la positionner en (...) ?

Sachant que nous n'avons pas les justificatifs d'heures de formation par matière, que pouvons-nous apporter comme preuve pour son positionnement pédagogique pour ce qui en est des matières générales au BTS (...) ?

Considérant la situation, et plus globalement pour toutes les entrées en apprentissage, il est de la responsabilité des CFA de procéder à un positionnement pédagogique de chaque postulant (pour rappel, le [modèle régional](#)).

Ce positionnement doit prendre appui sur le parcours précédent du candidat, et complété si besoin par des tests de niveau pour apprécier les aménagements possibles, tant en terme de durée de contrat d'apprentissage qu'en terme de contenu du parcours de formation.

Toute réduction de la durée ne pourrait s'envisager sans pouvoir compter sur des dispenses d'épreuves (du domaine général par exemple) et/ou sur des niveaux jugés suffisants pour prétendre à la réussite à l'examen en une année.

De même, la capacité formatrice de l'entreprise, les compétences qu'elle pourra développer en son sein, la qualité du maître d'apprentissage sont autant d'éléments à prendre en compte dans les décisions que vous devrez prendre, et qui devront se traduire par une convention tripartite (donc à un accord de toutes les parties prenantes : CFA, apprentie et employeur). Dans cette convention (cf [modèle régional](#)), vous aurez noté un élément important :

Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme visé.

Précisez les dispositions prises auprès du certificateur (recours aux fiches conseils, sollicitation des services de la division des examens et concours, etc.)

Avertissement et préconisations :

Une [fiche conseil](#) (disponible sur la page internet régionale) peut être utilisée par le CFA pour solliciter auprès du Ministère certificateur un avis (donné uniquement à titre informatif) sur la proposition d'aménagement retenu au regard du positionnement.

Au préalable, il est conseillé de se reporter à la [fiche ressource spécifique sur le positionnement et les durées de formation](#) (et notamment le [fichier excel](#) d'aide et de repère), et si besoin au [Guide régional de référence pour les CFA](#).

Le CFA veillera à respecter les seuils minima de volumes horaires d'enseignement en centre définis par le Ministère certificateur (cf décret n°2020-624 du 22 mai 2020) pour toutes les formations par apprentissage visant des diplômes de l'Education nationale. Le non-respect de ces seuils est un motif de non inscription d'un(e) apprenti(e) à un examen. S'agissant de la date à laquelle vous faites cette demande (début avril), il pourrait être étudié également la possibilité non pas de signer un contrat pour une passation de l'examen en 2026, mais en 2025 avec un parcours de formation personnalisé en CFA d'avril à septembre qui permettrait à l'apprentie d'appréhender une 2ème année de BTS MCO à la suite de renforcement et de consolidation adaptés durant les 5 prochains mois.

Je souhaite ajouter un élément important : reste tout de même à connaître l'avis et la décision de l'OPCO concerné.

Je vous rappelle que la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" comprend toutes les informations utiles et nécessaires pour mener à bien cette opération.

5.5 Un changement de formation en cours de parcours

Un élève BTS (...) demande de changer de formation à partir du mois d'avril 2024 et continuer en BTS (...).

Est ce qu'il pourra présenter son examen en juin 2025 sachant qu'il lui manquera 7 mois de formation en BTS (...) ?

Un changement de formation ne peut pas se faire par un avenant au contrat. D'ailleurs, aucun "code avenant" ne correspond à une modification de ce type. Il revient d'une part à l'employeur d'en accepter le principe. Si employeur et apprenti s'entendent sur ce changement (je rappelle que seuls l'employeur et l'apprenti -ou son représentant légal sont signataires d'un contrat d'apprentissage), alors il leur faut rompre ce contrat et procéder à la rédaction d'un nouveau contrat. Le CFA procède, avant la contractualisation, à un positionnement pédagogique, et si le positionnement en valide le principe, une convention tripartite de réduction de la durée du contrat doit être signée. Point de vigilance : tous les candidats ne peuvent changer de formation en cours de parcours. C'est une modalité à manier dans des cas très précis (capacité du candidat à rattraper les contenus d'enseignement, capacité de l'employeur à proposer de nouvelles activités professionnelles adaptées au nouveau référentiel, et répondant à ses besoins, etc.). Au-delà de cet aménagement de la durée du contrat, il s'agira pour le CFA d'aménager le contenu du parcours de formation compte tenu des modules d'enseignement non suivis. Le CFA en a la responsabilité pédagogique. Dans cet aménagement, il s'agira également de prioriser toutes les compétences à développer au sein

de l'entreprise dans le temps restant avant l'examen. La fiche "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" est la fiche ressource repère pour mener à bien ce travail.

Pour rappel, le CFA peut demander conseil à l'inspecteur de la spécialité via la fiche conseil « [Positionnement pédagogique](#) ».

5.6 La signature du document de positionnement

Par ce mail, je me permets de vous solliciter au sujet de la signature des entretiens de positionnement.

J'ai pris connaissance des éléments concernant le positionnement accessible sur votre page, mais celle-ci étant ce jour en maintenance je ne parviens pas à trouver les réponses à mon questionnement.

Avant la signature de chaque contrat d'apprentissage, nous effectuons un entretien de positionnement qui valide l'entrée en apprentissage du candidat.

Nous nous questionnons sur les signataires de ce document : l'équipe pédagogique suffit ou doit-il être également signé par l'équipe de direction du CFA ?

L'entreprise doit-elle être signataire ?

Actuellement, nous faisons signer par la direction du CFA, l'entreprise, l'apprenti (si besoin responsable légal), le chef d'établissement d'accueil quand c'est nécessaire mais nous nous questionnons sur la pertinence de ce schéma au vu des difficultés que nous constatons, particulièrement pour la signature de l'entreprise.

Vous évoquez les entretiens de positionnement. Je souhaite avant tout rappeler que les entretiens dont vous parlez constituent l'une des modalités du positionnement pédagogique des apprentis, avec les tests de niveau, l'analyse du parcours antérieur de l'apprenti, etc.

La fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" rassemble un ensemble d'éléments relativement exhaustifs sur le sujet, même s'il reste encore perfectible à ce stade. Je vous encourage au-delà de cette fiche thématique, à prendre comme référence les fiches qualité pédagogique, dont sur ce thème la fiche [Q4-8E11-15](#) - Indicateur 4 et 8 (Positionnement pédagogique).

Vous noterez que le guide de lecture du référentiel QualiOpi, dans sa V8, a ajouté un élément important s'agissant du positionnement pour les CFA ou l'alternance : " Le prestataire démontre que cette analyse est prévue en amont du processus de contractualisation alternant/entreprise. Elle peut être complétée au début du parcours de formation. L'analyse de besoin intègre la vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé".

De fait,

- Le positionnement pédagogique devrait être conduit par le CFA au mieux avant la signature du contrat d'apprentissage ou le cas échéant, au tout début du contrat afin de pouvoir prévoir les avenants si nécessaire après aménagements de la durée du contrat d'apprentissage et/ou du contenu du parcours de formation.
- Le [document modèle de positionnement pédagogique](#) (disponible dans chaque FIL, ou dans les ressources citées supra), est complété par le CFA et conservé précieusement comme preuve. **Vous noterez qu'il n'est prévu de signature, ni du CFA, ni de l'entreprise, ni de l'apprenti.** Si des aménagements du parcours de formation sont faits, ils seront explicités dans la convention de formation qui, elle, sera contre-signée.
- Le CFA procède également à un contrôle de l'adéquation de l'entreprise au référentiel de certification, selon les modèles régionaux proposés (cf dans chaque FIL, en bas de la 1ère page, partie "Documents modèles"). Vous noterez que ces documents sont signés par le CFA et l'entreprise.
- Le CFA a recours, si le bilan du contrôle le montre, à une convention avec une tierce entreprise. Vous noterez que ce document est signé par le CFA, l'entreprise et l'apprenti ou son représentant légal.

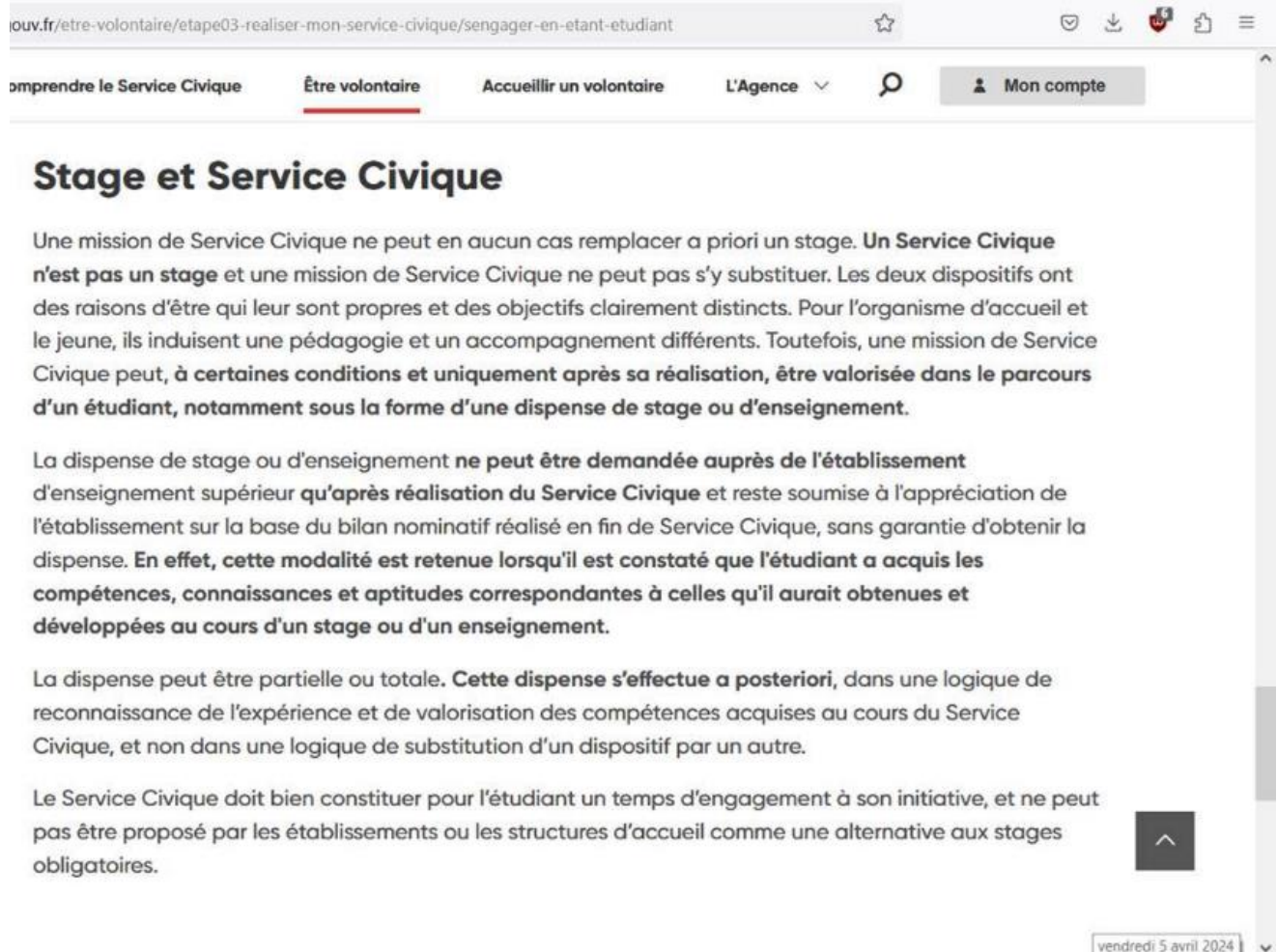
5.7 Le cas particulier des positionnements réglementaires (hors apprentissage)

Pour faire suite à notre précédent échange téléphonique (...) relatif à situation de (...) inscrit en BTS ESF 1^{ère} année via le CNED.

Pour rappel, notre requête concernait la possibilité de solliciter une dispense de stage après avoir réalisé un service civique (SC) dans le secteur de la solidarité. Après avoir échangé avec la responsable pédagogique du stage, la référente n'y voit aucune incompatibilité mais pour accepter la dispense, elle attend de recevoir un accord provenant du rectorat pour mettre en œuvre la dispense de stage grâce à la réalisation du SC.

Nous avons cependant, rechercher des informations et voici ce qui est indiqué sur le site internet du SC :

<https://www.service-civique.gouv.fr/etre-volontaire/etape03-realiser-mon-service-civique/sengager-en-etant-etudiant>



(Réponse du service des examens et concours du rectorat d'Aix-Marseille)

J'ai eu des précisions sur ce point de réglementation :

La réglementation générale du BTS ne permet pas de remplacer le stage par un service civique ni même d'effectuer un service civique concomitamment au stage.

Le service civique s'inscrit dans un dispositif particulier qui ne correspond pas à celui relatif aux périodes en entreprise prenant la forme d'un stage en milieu professionnel obligatoire pour les candidats scolaires tel que défini dans le règlement particulier de la spécialité du BTS concernée. Cf. [L120-1](#) du code du service national : « Les missions d'intérêt général susceptibles d'être accomplies dans le cadre d'un service civique (...) ne peuvent se substituer ni à un emploi ni à un stage. »

Le cas échéant, le service civique peut être valorisé dans le cadre de l'UF « engagement étudiant » conformément au [D.643-15-1](#) du code de l'éducation.

Il n'est donc pas possible d'accorder une dérogation pour le BTS

Un dossier de demande de positionnement (qui répond à une procédure bien précise pour sa mise en place) aurait pu être demandé lors de l'entrée en formation de la candidate, et permettre un aménagement (sous réserve d'accord de cette demande)

Comme le positionnement doit se faire au plus tard un mois après l'entrée en formation cette solution n'est plus envisageable. La candidate doit faire les stages du référentiel.

Pour information :

<https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs-pedagogique-123077>

Suite à notre entretien téléphonique de ce jour, je vous questionne comme convenu afin d'obtenir un lien direct pour les démarches à effectuer concernant un potentiel aménagement d'horaire pour ma fille qui suit une formation au cned (aménagement pour un stage actuel).

Juste pour précision sur le site du cned il y a bien écrit de faire un dossier de positionnement au rectorat donc je ne comprends plus.

L'obligation de stage (PFMP)

Vos stages en fonction de votre situation

Votre situation	Vos stages	Remarques
Vous n'avez aucune expérience professionnelle ou une expérience acquise dans un domaine autre que celui du commerce et de la vente	22 semaines de PFMP obligatoires	- En seconde pro : 6 semaines fractionnées en 2 périodes à effectuer avant le 31 août. - En première pro : 8 semaines fractionnées en 2 périodes à effectuer avant le 31 août. - En terminale : 8 semaines à effectuer avant le 15 avril. - Vous devez réaliser au minimum 3 semaines consécutives de stage. Les élèves ayant effectué une seconde ou une première professionnelle en lycée veilleront à se procurer les justificatifs de leur stage auprès de leur établissement d'origine.
- Vous avez une expérience professionnelle. - Vous êtes en situation de handicap et/ou vous souffrez de problématiques de santé qui vous empêchent de réaliser vos stages dans le cadre défini.	Vous pouvez obtenir des aménagements de formation.	Contactez votre rectorat : dossier de positionnement réglementaire.

Message adressé au CNED

Je suis interpellé ce jour par le représentant légal d'une candidate inscrite au CNED

Il me semblait que nos derniers échanges avaient clarifié définitivement la procédure qui encadrait les demandes de positionnement réglementaire dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Il semble que cela ne soit pas encore le cas.

Aussi, je vous remercie de faire en sorte de communiquer auprès des candidats sur les éléments suivants. Pour rappel, la [circulaire régionale publiée en juin 2023](#) a été transmise à tous les OF dont le CNED.

Les demandes de positionnement réglementaire doivent être déposées par l'organisme de formation, **le CNED y compris** et non par les candidats. Cette condition est stipulée dans la circulaire. Un candidat ne peut pas déposer une telle demande car elle suppose un avis de l'organisme de formation.

Les demandes de positionnement réglementaire sont à déposer au maximum 1 mois après l'entrée en formation.

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les demandes sont dématérialisées. Le CNED dépose la demande pour le compte d'un candidat, et le sollicite (via la fonctionnalité "Inviter une autre personne à modifier le formulaire").

Le candidat complète les parties qui le concernent directement.

Le CNED de son côté apporte ses commentaires dans les parties :

6 - Bilan de l'entretien avec le candidat (parties "Date de l'entretien" et "Avis général sur la motivation du candidat")

9 - Avis de l'équipe pédagogique de l'organisme de formation (partie "Avis argumenté de l'équipe pédagogique de l'organisme de formation").

Je vous remercie de modifier les informations que vous remettez aux candidats, et de veiller à respecter ces modalités.

5.8 Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage – **Mise à jour 31 mai 2024**

Je viens vers vous car une de mes collaboratrices qui s'occupe des recrutements/contrats du CFA (...) voudrait avoir plus d'information concernant un futur apprenti d'origine russe, 31 ans, qui souhaite faire un BAC PRO (...)

Il possède déjà un diplôme (Licence) dans ce domaine ainsi que de l'attestation de comparabilité délivrée par un organisme français qui confirme ses compétences et il souhaite envisager de faire un BAC Pro (...) en 1 ou 2 ans. Monsieur (...) peut-il prétendre à une réduction de durée de formation ? ou doit-il faire sa formation en 3 ans ?

Vous évoquez dans votre message le cas d'une personne d'origine étrangère de 31 ans.

Je souhaite vous rappeler que la limite d'âge à l'entrée en apprentissage est fixée à 29 ans révolus.

Toutefois, il existe des situations complémentaires permettant le dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage

En effet, deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

- Il s'agit, en premier lieu, des personnes bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- En second lieu, les sportifs de haut niveau – c'est-à-dire inscrits sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports – bénéficient de la même exonération.

Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B).

Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond.

Ainsi :

- si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen ; dans cette hypothèse, pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020, aucune limite d'âge ne s'applique ;
- si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur ; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent ;
- si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale ; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;
- si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.

Références : Article L. 221-2 du code du sport Article L. 6222-2 du code du travail Article D. 6222-1, 3° du code du travail ». Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

Sauf erreur de ma part, vous ne faites pas état des raisons suffisantes qui autoriseraient cette personne à prétendre à un contrat d'apprentissage.

Pour la question posée, indépendamment de la situation évoquée, à la condition d'une validation par le service des examens et concours des diplômes acquis à l'étranger par un candidat (via attestation de comparabilité en bonne et due forme), il est de la seule responsabilité de déterminer la durée et le contenu du contrat d'apprentissage garantissant la réussite au diplôme. Et de procéder aux aménagements nécessaires et utiles (convention de réduction ou d'allongement de la durée du contrat, convention de formation individualisée ...).

Je vous rappelle l'existence de fiche conseil "[Positionnement pédagogique](#)" à la disposition des CFA si besoin.

Nous avons un jeune qui candidate pour une 2^e année de BTS (...) en alternance. Ce jeune a suivi une 1^{ère} de BTS au lycée (...) (validée) sur l'année scolaire 21-22. Etant donné qu'il y a eu une césure de 2 ans (22-23 et 23-24), ai-je le droit de l'admettre en 2^{ème} année ?

Vous êtes au cœur de la question du positionnement pédagogique en apprentissage ... qui relève de la responsabilité de chaque OF ... et qui peut donner lieu à la rédaction de fiche conseil à destination de l'inspectrice ou de l'inspecteur de la spécialité si vous en estimez le besoin - cf extrait du FIL : LES FICHES CONSEILS / [Positionnement pédagogique](#)

Vous devez dans tous les cas vous inscrire pleinement dans les recommandations et les précisions apportées dans la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#).

Sur la base d'un positionnement pédagogique construit à partir du [modèle régional](#), il vous revient de juger si l'apprenti, compte-tenu de son parcours et de son niveau, est en capacité de réussir son diplôme en un an.

Dans l'absolu, on pourrait le penser d'autant plus que l'année de césure peut être source de grand enrichissement, tant personnel que professionnel. Un aménagement du parcours de 2nde année devrait tout de même être pensé pour tenir compte de son parcours atypique, et pour répondre à cet enjeu d'individualisation. La nature de

l'entreprise tout comme la qualité formatrice du maître d'apprentissage devront être également recherchés dans le cas de telles réductions de la durée du contrat. La signature d'une convention tripartite de réduction de la durée du parcours est nécessaire.

Dans quelle(s) condition(s) est-il possible de réaliser un CAP AEPE en apprentissage en un an ? Et auquel cas, quelles sont les mesures possibles de dérogation ?" (par extension, la question porte sur l'ensemble des CAP).

Un rappel en propos liminaire : l'importance de bien prendre en compte les fiches ressources produites par la mission de contrôle et disponibles dans chaque FIL mensuel (les mises à jour dans les fiches sont surlignées en jaune généralement), y compris avoir une lecture plus attentive des questions qui ont été posées ... et des réponses apportées.

Le Code du travail prévoit la possibilité d'aménager la durée du contrat d'apprentissage, par réduction ou allongement, et pour tenir compte du profil et parcours de chaque postulant à l'apprentissage, à la suite du positionnement pédagogique réalisé par le CFA. La fiche "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" est très complète sur le sujet.

Un CFA ne peut proposer un parcours unique de formation en apprentissage (par exemple un CAP en un an ou un CAP en deux ans uniquement) sauf à ne sélectionner que des profils adaptés au format proposé. Et de se "restreindre" uniquement à ce profil... ce qui semble difficile

Le cycle de formation pour préparer le CAP est de deux ans. Une réduction de la durée d'un contrat d'apprentissage est toutefois possible pour les candidats titulaires d'un diplôme égal ou supérieur du fait de leurs dispenses d'épreuves (notamment relevant des unités générales). Pour les autres, l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage doit résulter d'un positionnement pédagogique en bonne et due forme, s'appuyant sur le parcours de formation suivi et les expériences professionnelles acquises (Plus de détail dans la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#)).

Dans ce CAP en particulier, force est de constater que des contrats ont été signés assortis de conventions de réduction de la durée du contrat à des postulants à l'apprentissage sans diplôme, et ne pouvant faire valoir a priori de parcours et/ou d'expériences professionnelles significatives. Les réductions de la durée du contrat à 12 mois voire à 10 mois sont majoritairement conclues sur la base du niveau initial de l'apprenti. Or, il s'avère que les justifications de ces aménagements ne sont pas fondées, et ne peuvent pas être acceptées en l'état. Ainsi, il est écrit, par exemple : « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'action de formation se déroule sur un an » ou « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'action de formation est de 11 mois » ou encore « La réduction de la durée du cycle de formation est due au fait que l'apprenti(e) a déjà validé le socle commun de compétences » (pour rappel, ce socle est acquis en principe à l'issue du premier cycle de l'enseignement secondaire, soit après le collège).

Dans le cadre de son inscription au BTS Gestion de la PME en apprentissage au sein de notre organisme, et afin de permettre une adaptation de la formation, nous avons procédé à une démarche de positionnement pédagogique pour l'apprentie (...). Celle-ci étant nécessaire car l'inscription s'est déroulée comme suite :

- Date de début de la formation en CFA : 11 septembre 2023
- Date d'inscription de (...) : 09 octobre 2023. Et suivi de la formation sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Nous souhaitons donc porter à votre connaissance, pour instruction, la fiche de positionnement pédagogique dûment remplie que vous trouverez en pièce jointe, accompagnée des éléments d'appuis utilisés.

L'apprentie étant en cours de conclusion d'un contrat d'apprentissage avec l'entreprise suivante :

- Raison sociale : (...)
- Date de début de contrat : 10/01/2024
- Date de fin de contrat : 31/08/2025

Vous trouverez donc également en pièce jointe la convention tripartite établie.

Je me permets de vous préciser les éléments suivants :

- Le positionnement pédagogique est obligatoire pour tous les apprentis. Il permet un aménagement de la durée de formation et/ou du contenu du parcours de formation (cf individualisation de la formation).
- L'aval du Ministère certificateur n'est pas requis. Le positionnement pédagogique est de la responsabilité du CFA. Il doit toutefois conserver les éléments de preuve de l'existence de ce positionnement pédagogique, pour tous ses apprentis.

- Dès lors qu'il y a un aménagement de la durée du contrat, le CFA doit effectivement se rapprocher du Ministère certificateur afin de s'assurer que cela ne porte pas préjudice à l'inscription à l'examen. Dans le cas présent, cela n'est pas le cas.
- Il existe une fiche dite "fiche conseil" (dont [une spécifiquement sur le positionnement pédagogique](#)) disponible dans chaque FIL et qui vous permet, suivant le même modèle, de demander "conseil" auprès des inspecteurs si vous deviez en estimer le besoin. Dans ce cas, cela n'est pas requis.
- La fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" est très exhaustive sur le sujet.

Nous avons été contactés pour la poursuite d'apprentissage d'une candidate à l'issue de la fermeture de son établissement.

Nous sommes en capacité de l'accueillir sur le référentiel du ministère du travail commencé depuis 3 mois. Cependant, la candidate nous demande de statuer sur la possibilité d'intégrer le BTS NDRC, son choix initial, mais qui lui avait été refusé (faute de place) par ce confrère.

Ma lecture de la situation est que la demande de la candidate est légitime, que les 3 mois de formation généraliste à rattraper (CEJM, culture générale et LV1) sont facilement intégrables sur les 19 mois de formation restants.

Par contre, devons nous soumettre un dossier au rectorat, afin de présenter les aménagements prévus afin que cette candidate reçoive les enseignements mentionnés précédemment ?

Les documents "repère" sont la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" et la fiche qualité pédagogique [Q4-8E11-15](#) Indicateur 4 et 8 (Positionnement pédagogique) - à disposition dans chaque FIL Apprentissage.

Ce qu'il conviendrait de retenir :

- L'entrée en formation est possible en cours de parcours, à la condition de mener un positionnement pédagogique (obligatoire dans tous les cas) suffisamment complet pour aménager au mieux la durée et le contenu du contrat d'apprentissage. Et de juger en son âme et conscience de la légitimité de cette entrée en faisant appel si besoin aux conseils du Rectorat (cf Fiches conseils à disposition dans chaque FIL - en bas du recto).

Ainsi, un apprenti qui aurait démarré sa formation dans un CFA X pourrait le poursuivre dans un CFA Y après analyse de son parcours et adaptation si besoin de la suite de la formation. Dans ce cas, la convention de réduction de la durée de contrat ne serait pas obligatoire, un avenant du contrat devant être signé pour procéder au changement de CFA.

Dans le cas présent, et puisqu'il est question de changer de formation (cible BTS NDRC), il est de la responsabilité du CFA de procéder à un positionnement pédagogique complet et si la décision est favorable, de définir dans une convention tripartite de réduction de la durée du contrat d'apprentissage des aménagements à opérer dans le parcours de formation.

- Point de vigilance rappelé notamment dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" : *"Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé. Il est vivement conseillé de se rapprocher du coordonnateur régional du contrôle pédagogique et/ou de la DEC. Dans le cas où l'aménagement du parcours ne repose pas sur des preuves validées par la DEC, l'inscription à l'examen de l'apprenti peut être refusée par la DEC".*
- Mais la réflexion doit porter également sur l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage, car a priori, l'entreprise a signé le contrat pour une formation donnée... et il est rare qu'une entreprise puisse correspondre à plusieurs référentiels de diplôme.

Je vous rappelle les alertes faites sur les cas d'inadéquation entre entreprise et référentiel dans cette même fiche ressource, et la nécessité de recourir à des conventionnements avec une tierce entreprise.

Exemple en BTS NDRC

BTS NDRC	Entreprise de loisirs	Entreprise qui propose une offre d'activités de loisirs variées pour des groupes et des particuliers, vente et location de matériel de (...), en sédentaire et en ambulant, vente de boissons et de nourriture. Donc une structure avec une offre, des clients, des fournisseurs. La structure donne peu de prise à la construction de compétences NDRC ; plus adapté au BTS MCO.
	Association sportive	Association dont l'objet est l'apprentissage et le développement du sport (...). Si le référentiel NDRC précise que l'activité peut se situer dans toute forme d'organisation, encore faut-il que celle-ci mette en oeuvre une démarche commerciale. Quid de la notion de client dans un club de sport ? Quelles activités avec les acteurs de la relation client ? Prise en charge de la relation client ? Quid de la digitalisation de la relation client ? De la négociation-vente ?

	Absence de relation client et animation de réseaux. Je vois mal comment construire des compétences NDRC dans une association de ce type.
--	--

Dans le cas présent, la grille de contrôle spécifique BTS NDRC doit être utilisée pour soit conduire à un changement d'entreprise, soit à un conventionnement avec une tierce entreprise.

5.9 Aménagement dans le cadre d'une mixité de public

Concernant le volume d'enseignement, il est bien le même car les élèves sont dans les mêmes groupes de classe. En effet, au vu du peu d'étudiants en formation scolaire (une dizaine d'élèves contre environ 500 élèves en apprentissage ou en contrat de professionnalisation), nous ne pouvons pas ouvrir des classes dédiées à la formation scolaire. De plus, nous les encourageons vivement vers la voie de l'alternance, qui est pour nous la meilleure option d'enseignement. Ainsi, ils sont tous en centre 2 jours par semaine, sur le même volume horaire. Les apprentis et alternants en contrats pros sont en entreprise les 3 jours restants et les étudiants en formation scolaire sont libres. N'hésitez pas à m'indiquer si c'est interdit.

Ce point traite de la mixité des publics que vous pratiquez. Vous indiquez la situation des élèves sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat (sauf erreur de ma part), et il ne me revient pas de la commenter. Cette forme de mixité peut effectivement être pratiquée, sous réserve toutefois de bien prendre en compte que la formation par apprentissage suppose le respect strict des attentes du certificateur (ce qui n'est pas le cas d'une formation privée hors contrat). Le volume horaire d'enseignement étant bien supérieur au minima demandé pour un contrat de 2 ans en CAP (cf décret du 22 mai 2020), je n'ai pas de remarques particulières, sauf à m'interroger sur le fait que la majorité des autres CFA sont sur le même rythme d'alternance, mais pour autant proposent un volume de 800h ou légèrement plus. Je me questionnais simplement sur cette différence ...

5.10 Aménagement dans le cadre d'une mixité de parcours

Important : la convention tripartite n'est pas nécessaire dans le cas de mixité de parcours (information communiquée par les OPCO).

Il s'agira de mentionner dans le CERFA, en utilisant la codification indiquée dans la notice :

- le diplôme le plus élevé précédemment acquis
- la dernière classe suivie
- le diplôme visé

Exemple extrait de la notice :

Avant le contrat d'apprentissage, le candidat titulaire d'un baccalauréat général était en 1^{ère} année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage. Dans la rubrique « apprenti », indiquez :

- « *diplôme le plus élevé = 42* »,
- « *dernier diplôme ou titre préparé = 54* »
- *et « dernière classe suivie = 11 ».*

Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 54 ».

Nous avons 4 étudiants de BTS (...) 1^{ère} année qui n'ont pas de stage (...) Toutefois, deux familles, nous posent la question suivante : Si l'étudiant fait sa 2^{ème} année en tant qu'apprenti, est-ce que cela valide son stage initial de 1^{ère} année ?

La mixité de parcours durant un cycle de formation est tout à fait possible (scolaire / apprenti notamment). Dans tous les cas, l'inscription à l'examen du candidat se fait selon son statut au moment des inscriptions : scolaire, apprenti, stagiaire de la formation professionnelle, candidat libre notamment.

L'apprenti se présente à l'examen sur la base de son CERFA qui remplace de fait les attestations de stage attendues pour les autres candidats (scolaires et FC notamment).

Je me permets de préciser les éléments suivants :

- Il est important qu'un contrôle rigoureux soit conduit par le CFA avant la contractualisation au mieux, afin de s'assurer de l'adéquation de l'entreprise au référentiel de certification du diplôme. Et de recourir si besoin au conventionnement avec une tierce entreprise, et notamment pour respecter les attendus de l'épreuve E41 notamment. Le CFA peut prendre notamment appui sur la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en](#)

[apprentissage](#)" (pages 17 à 19 sur le conventionnement avec une tierce entreprise), sur la fiche qualité pédagogique en apprentissage [Q4-8E11-15](#)- Indicateurs QualiOpi 4 et 8 (dont un [exemple de modèle](#) de grille de contrôle).

- De même, le CFA doit procéder au positionnement pédagogique de l'apprenti afin d'aménager au mieux la durée du contrat et le contenu du parcours de formation. Plus de détail dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)"
- S'agissant du positionnement dit réglementaire, qui s'applique uniquement à la formation initiale sous statut scolaire et en FC, cette même fiche explicite les éléments clefs. Mais surtout, la page internet les détaille et donne le lien vers la plateforme de gestion des demandes de positionnement réglementaire ([lien direct](#)).

Je me permets de vous solliciter aujourd'hui car je fais face à une situation nouvelle.

J'ai reçu ce week end une demande par mail d'un étudiant étant actuellement en formation en première année de BTS NDRC en initial à (...).

Cet étudiant va déménager sur (...) cet été et nous sollicite en vu d'intégrer notre CFA en 2eme année en alternance. N'ayant jamais fait face à ce type de situation, je vous sollicite sur les points suivants ;

- Est-ce possible de passer d'une première année en Initial en 2eme année en alternance ?
- Si oui, quels sont les prérequis à attester lors du positionnement pédagogique ?

J'ai vu dans le référentiel qu'en initial les candidats doivent attester de 16 semaines de stages en entreprise. Y-a-t-il une durée minimum de stage en première année à valider ?

Organisation envisagée pour ma part, en attente de votre validation ou modifications ;

- Rendez-vous avec le candidat pour positionnement pédagogique ;
- Demande des bulletins scolaires du lycée et de la première année de BTS pour analyse (Moyenne générale au-dessus de 10 comprenant notamment des notes positives dans les matières professionnelles pour passage en 2eme année)
- Demande du volume de formation sur la première année et analyse (pour aménager la formation de 2eme année et s'assurer que l'étudiant aura bien 1350 heures de formations)
- Demande de l'attestation de fin de formation de première année et analyse (pour le volume de formation et les acquis sur la première année)
- Demande à l'organisme ayant accueilli l'étudiant sur la première année des compétences vues en première année (pour s'assurer de la cohérence et de l'acquisition des compétences et savoirs sur toute la formation)
- La ou les attestations de stage de la première année (De combien de semaine doivent-ils être minimum ?)
- Analyse de ces éléments pour positionnement pédagogique
- Réalisation d'un test pédagogique supplémentaire au positionnement pédagogique

Si le positionnement s'avère être positif, accompagnement du candidat à la recherche d'une entreprise

+ Convention tripartite si positionnement positif pour réduction de formation par la voie de l'apprentissage à 1 an. Pourriez-vous me valider que la démarche est cohérente et quels sont les éléments que j'ai pu oublier ?

Véronique Wurster, en qualité d'inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale en charge du BTS NDRC et Virginie Michel, en qualité de gestionnaire de ce diplôme au sein du service des examens et concours du rectorat d'Aix-Marseille pourront compléter ma réponse. Et l'amender si besoin.

Il s'agit effectivement d'une continuité de parcours dans le cadre d'une mixité de parcours.

Dans ce cadre, le CFA doit effectivement conduire un positionnement pédagogique de l'apprenti, afin d'étudier plus en détail le parcours de formation précédent, tant en organisme qu'en entreprise dans le cadre des stages. Et le process que vous proposez semble satisfaire à cette analyse préalable.

Il s'agira de cibler une entreprise à même de pouvoir couvrir l'ensemble des compétences du référentiel du diplôme, voire de compléter utilement la première expérience professionnelle précédente du candidat.

Il s'agira surtout d'aménager le contenu de sa formation compte tenu de son parcours précédent et des résultats aux tests de niveau proposés.

La convention tripartite dont vous parlez n'est pas "obligatoirement" requise dans le cas d'une mixité de parcours côté OPCO. Mais je vous encourage fortement à la rédiger car elle permettra à chacune des parties prenantes de convenir du format et du contenu du parcours les plus adaptés à la situation de cet étudiant en le justifiant.

Ce candidat se présentera à la session 2025 sous le statut d'alternant, partant de l'hypothèse qu'il trouvera une entreprise prête à lui signer un contrat d'apprentissage avant le délai réglementaire des 3 mois.

Dans cette hypothèse, il sera inscrit à l'examen au titre de son contrat d'alternance, et n'aura pas à justifier d'une durée de PFMP comme cela est demandé pour les étudiants inscrits en initial sous statut scolaire ou encore pour les candidats en formation continue.

Important : vous indiquez à tort que l'étudiant devrait intégrer votre CFA en 2ème année ... or, sauf erreur de ma part, vous écrivez que l'étudiant est actuellement étudiant "en formation en première année de BTS NDRC en initial à Paris". Donc il devrait poursuivre en 1ère année .. sauf si il a effectivement suivi cette formation en 2022-2023 et qu'il a démarré sa 2ème année dans ce même établissement ... ce qui lui permettrait effectivement d'intégrer votre promotion de 2ème année. Et dans ce cas, il faudra modifier les conditions de son inscription ..

6 Indicateur Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluable de la prestation n°5

7 Indicateur Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires. n°6

7.1 Le travail « en autonomie » des apprentis – Mise à jour 13 mai 2024

Certains OF demandent à leurs apprentis d'effectuer du travail en autonomie (lecture de livres (x3) -> 8 h par livre, élaboration de fiches, etc.) et qui décomptent cela du temps de formation....

Le concept d'autonomie est à manier avec prudence et précautions

- D'emblée, il faut différencier l'autonomie de l'auto-formation ...

- L'autonomie est un objectif à atteindre dans le cadre de tout apprentissage.

L'autonomie de l'apprenant se construit, et est fortement encadré.

Cette autonomie n'est pas innée, elle s'acquiert, progressivement et constitue un paramètre important à faire varier de manière progressive dans le cadre du développement des compétences professionnelles (d'aucune autonomie à autonomie totale, en passant par une autonomie semi-dirigée par exemple).

Elle s'adapte également à la situation de l'apprenant dans son parcours de formation,

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle (fiche [RNCP RS5515](#)) a inscrit l'accompagnement du développement de l'autonomie professionnelle dans l'une des 3 compétences clefs :

- « Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant ;
- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages ».

Extrait :

« En s'adaptant au contexte de l'entreprise à la situation et au profil de l'apprenti/alternant, contribuer au développement de son autonomie en situation de travail et à la transmission des savoir-être, postures et codes professionnels.

« Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce tout au long du contrat de l'apprenti/alternant, seul ou en lien avec le centre de formation et les autres acteurs de l'accompagnement. Elle est mise en œuvre à la demande de l'apprenti/alternant ou à l'initiative du maître d'apprentissage/tuteur, lors d'entretiens planifiés ou non, en présentiel ou à distance ».

« Critères de performance

- Les limites du cadre d'intervention dans l'accompagnement sont identifiées.
- Les points d'étape et bilans intermédiaires sont planifiés.
- L'expression de l'apprenti/alternant sur son parcours d'apprentissage est facilitée (...) ».

C'est aussi de la responsabilité du CFA de proposer des espaces et des modalités pour développer cette autonomie,

- La formation, quelle que soit la modalité proposée (y compris l'auto-formation), est comprise dans l'horaire de travail.

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA ».

Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

- Dans le cas des formations préparant à des diplômes de l'éducation nationale, les volumes horaires de formation en CFA sont définis strictement par le décret n°2020-624 du 22 mai 2020.

On parle bien d'horaires de formation, et non d'heures de préparation ou d'activités périphériques aux apprentissages.

De toute évidence, des activités à faire par des apprentis par anticipation ou en complément d'une formation ne sauraient être des activités de formation et ne pourraient prétendre à être assimilé au volume horaire d'enseignement en CFA.

- L'auto-formation peut être toutefois une modalité de formation dans des conditions précises.

Pour développer la pédagogie de l'alternance, l'Observatoire de la métallurgie et l'Opco 2i dans son document repère Guide pratique de la pédagogie de l'alternance (publié en novembre 2022) met en avant trois concepts clefs : l'individualisation, la réflexivité et l'accompagnement.

La multimodalité des enseignements participe largement à l'enjeu d'individualisation de la formation.

Le concept de multimodalité en formation consiste à proposer une variété de modalités pédagogiques propices à la différenciation pédagogique.

Elles peuvent comprendre :

- du présentiel et/ou du distanciel,
- de l'auto-formation accompagnée présentielle et/ou distancielle,
- du travail collaboratif présentiel et/ou distanciel,
- de la mise en situation professionnelle réelle et/ou simulée voire virtuelle

Ce concept s'appuie sur une variabilité :

- des lieux (centre de formation, entreprise, hors centre : domicile, tiers-lieux, ...dans le cas de formation à distance par exemple). A noter : le CFA peut déléguer une partie de la formation à un autre CFA, à l'entreprise, à d'autres partenaires,
- des temps (communication synchrone ou asynchrone)
- des acteurs (seul, en groupe, maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise, accompagnateur technique, référent du parcours, accompagnateur méthodologique, formateur ...),
- des activités (travail en initiative autonome, travail prescrit, réception des connaissances, production de savoirs – savoir-faire, échanges collaboratifs).

Pour encadrer le concept d'auto-formation, un texte réglementaire pourrait nous y aider. Certes, il concerne la formation professionnelle continue, mais il a le mérite de poser un cadre, qui peut aussi se rapprocher de celui proposé en apprentissage dans le cas de formation ouverte et à distance.

Extrait de l'Article L6353-1 du code du travail

« Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.

Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.

Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :

- 1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation ».

On pourrait ainsi dire qu'un travail en « auto-formation » (et non uniquement « en autonomie ») ne pourrait être reconnu comme une action de formation s'il ne précise pas de manière très explicite :

- « 1° La nature des travaux demandés à l'apprenant et le temps estimé pour les réaliser ;
- 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ;
- 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition de l'apprenant.

Au-delà, le concept d'autonomie trouve également ses limites... et cette question rejoint la question souvent traitée dans cette FAQ : un apprenti peut-il être laissé seul en entreprise ?

Certes, si le code du travail est muet sur ce point, il s'agit de considérer les choses globalement, et, notamment, l'objet même du contrat d'apprentissage qui induit une "formation".

Et cette "autonomie", nécessaire voire indispensable dans le cadre tant de la formation pratique que théorique doit toutefois correspondre au statut de salarié(e) des apprenti(e)s.

En effet, il s'agit de ne jamais oublier que, bien que "salarié(e)", l'apprenti(e) est là pour se former et être formé(e), tant par les enseignants de l'organisme de formation théorique que par son maître d'apprentissage, et sa communauté de "travail".

La DGEFP souligne que, pour la totalité des activités, on doit distinguer les apprenti(e)s mineur(e)s des majeur(e)s, les premiers bénéficiant, de surcroît, du régime juridique dit des "jeunes travailleurs" (salarié(e)s de moins de 18 ans), géré par la direction générale du travail (DGT).

S'il est d'usage - au sens juridique du terme - qu'un(e) apprenti(e) mineur(e) soit toujours accompagnée(e) par son maître d'apprentissage pendant ses périodes de formation pratique, on pourrait considérer que "l'autonomie" peut être laissée au bénéfice de l'apprenti(e) majeur(e), de manière ponctuelle et exceptionnelle, et toujours dans le strict cadre de l'objet de son contrat d'apprentissage.

7.2 Les blocs de compétences

Votre programme de formation du CAP commercialisation et service en CHR fait référence à des blocs qui n'ont aucun lien avec les blocs de compétences du référentiel, [de l'ancien datant de 2017](#) comme du [nouveau daté du 19 octobre 2023](#). Et finalement uniquement à des savoirs disciplinaires datés.

Or, le programme de formation devrait être construit par compétences, la formation professionnelle consistant par nature à former et évaluer par compétences.

Sur la présentation de la formation, sous l'angle strictement disciplinaire, je pose l'hypothèse que votre OFA n'a pas encore répondu à l'une des priorités fixées pour les rentrées précédentes, en 2022 puis en 2023, celle de construire un tableau stratégique de formation par compétences pour chaque formation visant un diplôme de l'éducation nationale. La fiche ressource [Q28E44](#) indicateur 28 (Partenariat avec les acteurs économiques) notamment fait état de cet enjeu pour un OFA, met à disposition un diaporama explicatif et [une fiche pratique](#), sorte de tutoriels pour construire son TSF.

7.3 L'EPS en CAP

Le programme de formation ne comprend pas l'EPS.

Or, il s'agit d'un enseignement obligatoire en CAP comme en bac pro, l'apprentissage relevant de la formation initiale. La fiche « [Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#) » rappelle le caractère obligatoire de cet enseignement.-

- 8 Indicateur n°7** Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.

8.1 L'inscription dans le cas d'arrêt de travail

Un apprenti en BTS (...) comptabilise plus de 8 mois d'absence maladie et doit présenter son examen en juin 2024.

Est-ce que son examen pourra être validé ?

Un apprenti en arrêt maladie avec arrêt de travail médical au cours de son contrat d'apprentissage peut se présenter "théoriquement" à l'examen. Le CFA devra aménager au mieux le parcours de formation de manière à placer l'apprenti dans les meilleures dispositions pour réussir à l'examen, malgré ses absences. En fonction de la nature de l'arrêt de travail, l'apprenti peut suivre la formation en présentiel et/ou à distance. Pour rappel : « Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14). Se reporter pour plus de complément au site du [Ministère du Travail](#). Le CFA devra notifier cet arrêt de travail dans le livret de formation à remettre au moment des examens au service des examens et concours, pour le jury de délibération. Une fiche ressource peut être consultée à ce sujet : la fiche [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#).

8.2 Les exigences en termes de durée de formation en entreprise en apprentissage

Je me permets de vous solliciter pour une demande de renseignements concernant les sections de BTS. Je souhaiterais savoir quel est le nombre d'heures ou jours que les étudiants en contrat d'apprentissage doivent réaliser dans leur entreprise pour pouvoir se présenter à l'examen final du BTS.

L'exigence porte uniquement sur le nombre d'heures de formation en CFA, 1350h pour un BTS en 24 mois (pour plus de détail sur les volumes horaires minimum en CFA à respecter, consulter la fiche ressource [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) - page 29).

Tout le reste de ce temps l'apprenti est dans son entreprise

L'apprenti est inscrit à l'examen sur la base de son contrat d'apprentissage.

Plus de détail si besoin dans la fiche ressource « [Contrat d'apprentissage VS Contrat de professionnalisation](#) », et dans les ressources mises à disposition dans les [FILS mensuels](#).

8.3 Les contrôles conduits par la mission

Nous dispensons des titres certifiants et diplômes de 5 certificateurs différents. Dans ce cadre, nous sommes contrôlés par les organismes financeurs et certificateurs environ 3 fois par an. Nous sommes donc au fait des obligations, parfois très différentes voire opposées entre elles, relatives à chaque statut et à chaque certificateur. Nous nous plions à ces contrôles de bonne grâce car nous estimons que cela nous permet d'améliorer nos processus de manière continue.

Je vous accorde le fait de reconnaître la difficulté d'exercer votre activité avec une multitude d'acteurs, avec parfois le sentiment d'avoir à faire face à des injonctions paradoxales. S'agissant des services de contrôle, j'ai précisé dans le dernier FIL le travail qui était conduit actuellement à l'échelle nationale pour une meilleure articulation entre ces services. Je souhaite pour autant préciser la distinction nette à faire entre l'organisme certificateur (Qualiopi) qui contrôle la qualité d'un système .. et le certificateur dont la nature du contrôle est pédagogique et en lien direct avec la qualité des formations.

« (...) D'autant plus quand on sait que les établissements publics ne sont pas soumis à un tiers des contrôles précités. Ils dispensent pourtant les mêmes formations, avec les mêmes certificateurs et les mêmes financements publics (...) ».

Vous semblez dire que le contrôle exercé par la mission ne porterait pas sur les établissements publics. Permettez-moi de vous contredire et de réaffirmer par la même que les contrôles sur saisine concernent autant les établissements publics que privés, et que le programme annuel de contrôle veille également à respecter cet équilibre. Je peux si vous le souhaitez le prouver par des chiffres. Vous pouvez si vous le souhaitez consulter la [page internet de référence de la mission](#), qui le précise également.

Pour être précis, le programme annuel de contrôle ciblait 18% de CFA publics en 2022-2023, et 27% en 2023-2024 (soit une moyenne de 22,5%) quand la région académique comprend 21% de CFA publics.

Programme annuel de contrôles	2021 -2022	2022 -2023	2023 -2024	Base de l'échantillon cible	2023
Cible CFA	266 (1)	100 (2)	137 (3)	Nombre de CFA entrant dans le périmètre du contrôle	362
Aix-Marseille	58%	75%	57%	Nombre de sites de formation par apprentissage proposant une offre de formation en apprentissage	448 (4)
Nice	42%	25%	43%	Aix-Marseille	304 (68%)
CFA publics	8%	18%	27%	Nice	144 (32%)
CFA privés	92%	82%	73%	OF public	96 (21%)
Cible Entreprise	0	0	20	OF privé	352 (79%)

(1) Cible : respect des volumes horaires min. d'enseignement en CFA

(2) Cible : diagnostic par rapport aux 10 priorités pour la rentrée 2023

(3) Cible : 4 priorités pédagogiques fixées suite au rapport annuel (cible totale : 192 structures).

(4) Source BROF septembre 2023 (CARIF-OREF) y compris établissements agricoles et université

9 Indicateur Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation. n°9

9.1 Les alternatives proposées à une personne sans contrat d'apprentissage à l'issue des 3 mois réglementaires

Nous venons vers vous afin de vous consulter concernant la situation d'une jeune, et recueillir vos recommandations relatives à la démarche administrative à suivre.

Pour vous expliquer les faits, Mme (...), a été inscrite au sein de notre CFA pour préparer un BTS (...) en alternance sans contrat le 11/09/23 sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Durant cette période sans contrat d'apprentissage, nous avons mené les actions suivantes :

- Partage régulier des offres alternance en lien avec les activités du BTS préparé
- Ateliers pour la préparation aux entretiens avec une explication de l'ensemble des éléments à connaître concernant le contrat d'apprentissage (grille de salaires, avantage pour l'employeur d'embaucher une personne en alternance, etc.)

- Nous avons contacté l'entreprise (...) faisant partie de notre carnet d'adresses, pour lui proposer la candidature de Mme (...). À la suite de son entretien avec l'employeur, nous avons contacté celui-ci mais il s'est avéré que les missions proposées n'étaient pas en adéquation avec le référentiel du BTS (...). Ainsi, l'employeur n'était pas ouvert à la proposition de la signature d'une convention avec une entreprise tierce.

Après cet entretien, Mme (...) a postulé à une annonce d'alternance sur un jobboard. Il s'est avéré que l'entreprise était un établissement partenaire d'un autre CFA. L'élève s'est donc faite démarchée par ce centre de formation et nous annonce qu'elle a décidé de quitter notre CFA le (...) pour poursuivre un BTS (...= dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ilham était donc présente dans notre établissement jusqu'au conseil de classe du premier semestre qui s'est déroulé le (...).

Ayant la responsabilité de suivre ses projets professionnels, nous avons décidé de prévoir un entretien individuel avec Mme (...), le (...), pour mieux comprendre ses choix de changement de formation, et l'accompagner dans son intégration, tant en milieu professionnel qu'en CFA. En effet, ce changement de formation était une surprise pour

nous car Mme (...) à poursuivi un BAC PRO (...) dans notre établissement (première et terminale) et l'étude approfondie de son orientation l'an dernier en terminale nous a mené vers la proposition d'un BTS (...). Suite à cet entretien, nous avons donc transféré un « formulaire d'abandon de la formation » (P.J), qui a pour objectif de faire le point sur la situation et de confirmer l'abandon définitif de la formation au sein de notre CFA. Celui-ci ne nous a pas été retourné.

Cependant, Mme (...) s'est présentée à nouveau à nous le (...) afin de demander si elle avait la possibilité de réintégrer le BTS (...) au sein de notre CFA. Il s'est avéré que la formation BTS (...) ne lui convient pas, et les missions en entreprise n'étaient pas en adéquation avec les activités prévues au référentiel du BTS en question. Elle a procédé à la rupture de son contrat d'apprentissage avec le précédent employeur dans le cadre de sa formation dans l'autre établissement. Elle a également été radiée, à sa demande, du CFA en question le (...).

Aujourd'hui, Mme (...) souhaite reprendre son BTS (...) au sein de notre CFA et a trouvé une entreprise pour un contrat d'apprentissage.

Nous souhaitons donc savoir tout d'abord, est-ce que la possibilité de réintégrer l'élève au BTS (...) qu'elle a commencé auprès de nous, est envisageable. Si cela est le cas, quelles sont les démarches administratives à poursuivre.

J'ai lu avec attention le détail de la situation rencontrée par votre CFA.

Je note le dispositif d'accompagnement proposé, les actions conduites auprès des entreprises et notamment le contrôle de l'adéquation des activités proposées par l'entreprise avec le référentiel de certification (et la solution proposée de conventionnement avec une tierce entreprise), qui n'ont pas permis au postulant à l'apprentissage dans la durée réglementaire de signer un contrat d'apprentissage.

Je note que ce candidat n'a pas suivi a priori la formation pendant un mois.

Dans ces cas particuliers, il vous revient de procéder, à la suite d'un positionnement pédagogique, par la signature d'une convention tripartite de réduction de la durée du contrat d'apprentissage, en justifiant cette réduction par les faits que vous venez de décrire (à synthétiser) et par la proposition d'un aménagement du contenu de la formation pour permettre à cet apprenti de rattraper les enseignements non suivis.

Pour rappel, consulter avec attention la fiche ressource très exhaustive sur le sujet "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)".

Pour votre information, à un CFA qui m'a sollicité il y a peu sur le même sujet, j'ai pu écrire ceci :

"Pour vous répondre en quelques mots :

- *Limitation du statut de stagiaire de la formation professionnelle à 3 mois pour les postulants à l'apprentissage de plus de 16 ans sans entreprise et de 6 mois pour les rupturants.*
- *Accompagnement actif du CFA (pendant cette période pour trouver une entreprise, tant du secteur privé que du secteur public (modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc. en appui de partenaires professionnels de proximité : France travail, mission locale, association locale d'appui à l'insertion professionnelle, etc.)*

Cf article [L6231-2](#)

3° Appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur,

5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#)

13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

- *Sollicitation selon le cas :*

o de la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis le FIL, partie "Offres du moment")

o de l'OPCO (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés) qui peut être de bons conseils, quitte à encourager la personne à cibler d'autres secteurs d'activité plus en tension et d'autres diplômes

o de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation

- *Importance de proposer des stages pendant ces périodes pendant les phases d'alternance des autres apprentis, en se rapprochant de France travail ou d'une mission locale (via la plateforme "Immersion facilitée"). Pour rappel, la mission régionale de contrôle pédagogique avait proposé l'an passé aux CFA volontaires d'être inscrit dans*

"Immersion facilitée" comme prestataire (une vingtaine a répondu à cette offre). Ces stages permettent de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage.

- *Au-delà de ces périodes, le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc.*
 - o *Soit le postulant poursuit sa formation sous un statut d'élève ou d'étudiant dans le cadre d'une formation initiale sous statut scolaire (si l'organisme propose également cette formation). Et dès qu'un contrat est signé, il bascule sous le statut d'apprenti dans le cadre d'une mixité de parcours.*
 - o *Soit l'organisme de formation fait le choix de maintenir le postulant dans la formation, obligatoirement dans le cadre d'une convention de formation individuelle, et au mieux sans financement de la part de ce candidat partant du principe que le postulant trouvera dans tous les cas une entreprise ... mais cette solution ne peut être que temporaire car dans tous les cas, le candidat devra être inscrit sous un statut à l'examen (et sans contrat d'alternance, il ne sera pas possible de l'inscrire sous le statut d'apprenti ou de stagiaire de la formation continue).*
 - o *A défaut, si le postulant fait le choix de ne pas poursuivre sous le statut d'élève ou d'étudiant ou si l'organisme de formation ne propose pas d'alternative de ce type au candidat, son maintien dans l'organisme n'est plus possible. L'organisme encourage le candidat à reprendre contact de la mission locale la plus proche.*
- *Une réflexion à avoir : si à l'issue de 3 mois, le postulant n'a pas trouvé d'employeur, on peut légitimement penser à un défaut d'accompagnement de la part du CFA, et/ou à une incohérence entre l'offre proposée en terme de formation et besoins des acteurs du monde économique et professionnel".*

Un CFA demande une dérogation pour pouvoir permettre à un jeune de poursuivre sa formation sous le statut d'apprenti après une période de 3 mois sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et une radiation de l'établissement à l'issue de ces 3 mois (et la signature d'un contrat deux semaines plus tard)

Il n'est pas de ma responsabilité d'accorder une telle dérogation, du moins cela n'entre pas dans la liste de mes prérogatives.

Toutefois, je ne vois pas de réserve a priori pour permettre à cet apprenti de poursuivre sa formation compte tenu des éléments que vous indiquez. Il s'agira d'indiquer dans le CERFA que l'apprenti était stagiaire de la formation professionnelle avant la signature de son contrat d'apprentissage. Et de votre côté, de faire en sorte de lui permettre de rattraper les enseignements non suivis et d'accompagner avec la plus grande des vigilance les premiers pas de l'apprenti en entreprise, afin de limiter au maximum les risques d'une rupture pendant la période probatoire. Je me permets de noter que la proposition de suivre la formation sous statut scolaire à l'issue de la période réglementaire des 3 mois n'a pas été faite à cet apprenti, alors que vous êtes un lycée également. Mais peut-être est-ce par manque de places ?

J'ai une question sur le statut d'un élève sur un BTS. J'aurai besoin d'échanger sur les possibilités de garder un élève sans entreprise!

Mais aussi, d'anticiper sur les années où les recrutements sont plus compliqués liés à la conjoncture économique des entreprises.

Pour vous répondre en quelques mots :

- Limitation du statut de stagiaire de la formation professionnelle à 3 mois pour les postulants à l'apprentissage de plus de 16 ans sans entreprise et de 6 mois pour les rupturants.
- Accompagnement actif du CFA (pendant cette période pour trouver une entreprise, tant du secteur privé que du secteur public (modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc. en appui de partenaires professionnels de proximité : France travail, mission locale, association locale d'appui à l'insertion professionnelle, etc.)

Cf article [L6231-2](#)

3° Appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur,
5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#)
13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

- Sollicitation selon le cas :
 - o de la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis le FIL, partie "Offres du moment")
 - o de l'OPCO (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés) qui peut être de bons conseils, quitte à encourager la personne à cibler d'autres secteurs d'activité plus en tension et d'autres diplômes
 - o de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation
- Importance de proposer des stages pendant ces périodes pendant les phases d'alternance des autres apprentis, en se rapprochant de France travail ou d'une mission locale (via la plateforme "Immersion facilitée"). Pour rappel, la mission régionale de contrôle pédagogique avait proposé l'an passé aux CFA volontaires d'être inscrit dans "Immersion facilitée" comme prestataire (une vingtaine a répondu à cette offre). Ces stages permettent de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage.
- Au-delà de ces périodes, le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc.
 - o Soit le postulant poursuit sa formation sous un statut d'élève ou d'étudiant dans le cadre d'une formation initiale sous statut scolaire (si l'organisme propose également cette formation). Et dès qu'un contrat est signé, il bascule sous le statut d'apprenti dans le cadre d'une mixité de parcours.
 - o Soit l'organisme de formation fait le choix de maintenir le postulant dans la formation, obligatoirement dans le cadre d'une convention de formation individuelle, et au mieux sans financement de la part de ce candidat partant du principe que le postulant trouvera dans tous les cas une entreprise ...
 - o A défaut, si le postulant fait le choix de ne pas poursuivre sous le statut d'élève ou d'étudiant ou si l'organisme de formation ne propose pas d'alternative de ce type au candidat, son maintien dans l'organisme n'est plus possible. L'organisme encourage le candidat à reprendre contact de la mission locale la plus proche.
- Une réflexion à avoir : si à l'issue de 3 mois, le postulant n'a pas trouvé d'employeur, on peut légitimement penser à un défaut d'accompagnement de la part du CFA, et/ou à une incohérence entre l'offre proposée en terme de formation et besoins des acteurs du monde économique et professionnel.

9.2 Les alternatives proposées à un rupturant

Nous avons le cas d'un apprenti ayant un contrat rompu et donc sous statut Stagiaire de la Formation Professionnelle jusqu'à la signature de son nouveau contrat prévue le 4 mars prochain. Le futur employeur souhaite faire signer pour les 15 prochains jours un CDD à son futur apprenti (cela correspond à la période d'alternance qu'il aurait dû réaliser en entreprise) car le service RH a indiqué qu'il ne leur était pas possible de faire démarrer un contrat d'apprentissage en milieu de mois, sans pour des problèmes de calculs des salaires avec des changements de tranche à mi-mois. Est-il donc possible pour un jeune sous statut SFP de travail en CDD (que ce soit avec son futur employeur ou bien un autre) ?

- Si la question porte sur la durée du contrat d'apprentissage puisque la signature intervient à quelques mois de l'échéance du parcours en apprentissage :
Je rappelle le [Précis de l'apprentissage](#) qui précise en page 13 : « Dans un seul cas, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à 6 mois, à savoir quand un contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme préparé initialement, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. L'apprenti trouvant un nouvel employeur pour ce faire peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 6 mois ».
- Si la question porte sur la possibilité d'un stagiaire de la formation professionnelle de signer un CDD :
Réponse du juriste de l'OPCO EP
Le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'exclut la possibilité d'avoir un emploi à temps partiel. Mais cette possibilité est encadrée notamment lorsque la personne est demandeur d'emploi (indemnisée ou pas) ou lorsqu'elle suit un stage rémunéré par l'Etat ou la Région. Les règles encadrant ces situations portent sur le cumul des ressources ou encore sur l'assiette des cotisations sociales dues à l'Urssaf.

Par ailleurs, il est possible pour un apprenti sans employeur de suivre un stage rémunéré par une entreprise. On peut imaginer que le stage se déroule pendant les 3 mois préalables à l'embauche en lien avec l'apprentissage du jeune.

De plus, le jeune n'est pas encore salarié, et le temps de formation n'est pas encore considéré comme du temps effectif de travail. Il n'est donc pas encore soumis au respect de la durée du travail hebdomadaire, ni à la réglementation concernant les temps de repos journalier et hebdomadaire.

Donc, il est possible d'avoir un emploi à temps partiel (de type alimentaire) en attendant de conclure un contrat d'apprentissage. Dès que le jeune aura le statut de salarié, il ne pourra plus conserver l'emploi alimentaire.

MAIS, il faut sans doute rappeler que :

- Comme le souligne la DGEFP lors de précédents échanges, à la suite d'une rupture de son contrat d'apprentissage, le stagiaire de la formation professionnelle doit utiliser tout son temps et son énergie, outre les cours à suivre et le « travail » personnel à fournir, à retrouver un nouvel employeur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. C'est d'ailleurs une des missions qu'a son CFA pendant cette période... Le fait que la possibilité de « cumul » avec un contrat de travail de « droit commun – fut-il en CDD – ne soit pas exclue, n'induit pas que cela est recommandée...
- Le recours à des « stages » pourrait être une alternative temporaire, pour maintenir le candidat dans une modalité d'alternance et à la condition que ce soit un levier dans le parcours vers la signature d'un contrat d'apprentissage ... en l'occurrence, et dans le cas présent, le recours à une convention de stage rémunérée pourrait être une alternative
- Dans tous les cas, le CDD, si le choix ultime est fait en ce sens, doit respecter strictement les rythmes d'alternance et garantir la poursuite de la formation en CFA.

Dans l'attente de la signature d'un contrat d'apprentissage ou d'une immersion professionnelle est-il possible d'étendre la présence de l'apprenti au sein (du CFA) afin d'éviter une rupture de parcours et de compenser l'absence d'alternance en entreprise ?

Je répondrai par l'affirmative. Ce candidat est inscrit au sein de votre CFA. Sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, il est attendu de votre CFA (et du candidat) qu'ils soient pleinement investis et mobilisés dans la recherche d'un nouvel employeur. Dans le cas de votre CFA fonctionnant comme une entreprise, ouverte à la clientèle, ces temps peuvent également être consacrés au développement de compétences. Mais tout en rappelant l'importance pour lui de retrouver très rapidement un nouvel employeur...

Complément du CNFPT sur la situation d'un apprenti rupturant basculant sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle

Le CNFPT ne prend pas en charge ces périodes durant lesquelles l'apprenti n'est plus sous contrat d'apprentissage avec un employeur de la fonction publique territoriale. C'est une des différences entre les OPCO et le CNFPT.

L'objet de mon mail concerne la poursuite de la formation d'un apprenti (majeur) à la suite de la rupture d'un contrat.

Le texte précise qu'en « cas de rupture....., le centre de formation..... prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique... »

Une UFA nous questionne sur les possibilités suivantes :

Avec des arguments motivés, une UFA peut-il refuser la poursuite de la formation et ne pas lui proposer la signature de la convention SFP ?

1 UFA peut-il décider de la durée de cette convention dans le respect des 6 mois maximum ?

Ainsi, pouvons-nous proposer une convention SFP d'1 mois renouvelable par exemple ?

Ou est-il obligatoire de signer cette convention sur 6 mois dès le départ ?

De notre côté, dès lors que le jeune exprime sa volonté de poursuivre la formation, nous établissons une convention SFP sur 6 mois et mettons en place immédiatement notre dispositif d'accompagnement pour la recherche d'une nouvelle entreprise.

Cette poursuite de formation sur 6 mois reste conditionnée à l'assiduité en formation et à la recherche de l'entreprise avec notre accompagnement.

Sur le 1er point : "Avec des arguments motivés, 1UFA peut-il refuser la poursuite de la formation et ne pas lui proposer la signature de la convention SFP ? 1 UFA peut-il décider de la durée de cette convention dans le respect des 6 mois

maximum ? Ainsi, pouvons-nous proposer une convention SFP d'1mois renouvelable par exemple ? Ou est-il obligatoire de signer cette convention sur 6 mois dès le départ ?"

J'ai la vague impression que les UFA cherchent à recréer une période d'essai pour les rupturants ... ce que les UFA proposent n'est pas possible. En tant que signataire des contrats d'apprentissage, il vous revient de clarifier ce point avec l'ensemble de vos UFA.

A la signature d'un contrat d'apprentissage, même si le CERFA ne vous engage pas contractuellement car seuls l'entreprise et l'apprenti (ou son représentant légal) en sont les signataires, les contrats d'apprentissage sont toujours assortis d'une convention de formation pour la durée complète du contrat. Les CFA sont signataires de cette convention, et ce statut est garanti au maximum pour 6 mois.

Et, sur ce point, en tant que CFA, il est soumis lui-même au respect strict de l'article [L6231-2](#) du Code du travail, à savoir : "D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur" et "de permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#)" et "d'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation".

Toutefois, sous ce statut, le candidat est toujours soumis au règlement intérieur du CFA dont il est signataire. Le non respect de tout ou partie du règlement intérieur, dont les parties relevant de l'absentéisme, peuvent conduire à des avertissements et le cas extrême à un conseil de discipline. Ce qui justifie la grande vigilance à avoir dans la rédaction du règlement intérieur du CFA (à consulter la fiche ressource [Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)).

En complément sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle :

Le Code du travail a prévu en effet les cas de rupture, et le maintien en formation pendant un délai de 6 mois maximum sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est garanti par la loi aux jeunes intégrant un CFA en rentrée anticipée dans la limite de 3 mois (6 mois dans le contexte covid) et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 622212-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail).

Pour rappel, dans ce cas, le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Précision : Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais il est conseillé de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.

Sur le 2ème point : "De notre côté, dès lors que le jeune exprime sa volonté de poursuivre la formation, nous établissons une convention SFP sur 6 mois et mettons en place immédiatement notre dispositif d'accompagnement pour la recherche d'une nouvelle entreprise. Cette poursuite de formation sur 6 mois reste conditionnée à l'assiduité en formation et à la recherche de l'entreprise avec notre accompagnement".

Cela semble aller dans le sens de mon argumentation précédente.

Mais je souhaiterais profiter de votre message pour rappeler les éléments clefs de gestion de ce type de situation :

- Limitation du statut de stagiaire de la formation professionnelle à 3 mois pour les postulants à l'apprentissage de plus de 16 ans sans entreprise et de 6 mois pour les rupturants
- Accompagnement actif du CFA (pendant cette période pour trouver une entreprise, tant du secteur privé que du secteur public (modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc. en appui de partenaires professionnels de proximité : France travail, mission locale, association locale d'appui à l'insertion professionnelle, etc.)
- Sollicitation selon le cas :

- de la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis le FIL, partie "Offres du moment") : (Tout postulant à l'apprentissage / Tout apprenti en rupture de contrat peut déposer sa demande en renseignant un formulaire [en cliquant ici](#)).
- de l'OPCO (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés) qui peut être de bons conseils, quitte à encourager la personne à cibler d'autres secteurs d'activité plus en tension et d'autres diplômes
- de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation
- Importance de proposer des stages pendant ces périodes pendant les phases d'alternance des autres apprentis, en se rapprochant de France travail ou d'une mission locale (via la plateforme "Immersion facilitée"). Pour rappel, la mission régionale de contrôle pédagogique avait proposé l'an passé aux CFA volontaires d'être inscrit dans "Immersion facilitée" comme prestataire (une vingtaine a répondu à cette offre). Ces stages permettent de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage. Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.
- Au-delà de ces périodes, le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc. D'un point de vue réglementaire, l'apprenti est tenu de se présenter à l'examen sur la base de l'existence d'un contrat d'apprentissage. Il pourrait se présenter à l'examen après une rupture de son contrat dans un délai de 6 mois maximum, et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle), le candidat pourrait a priori se présenter à l'examen. Mais si le délai de 6 mois est dépassé au moment de passer son examen, il ne dispose plus de statut pour se présenter à l'examen ... Il ne s'agit donc plus, ni d'un apprenti (au sens « sous » contrat éponyme), ni d'un stagiaire de la formation professionnelle à l'expiration du délai réglementaire de 6 mois à compter du lendemain de la rupture contractuelle...
 - Soit le postulant poursuit sa formation sous un statut d'élève ou d'étudiant dans le cadre d'une formation initiale sous statut scolaire (si l'organisme propose également cette formation). Et dès qu'un contrat est signé, il bascule sous le statut d'apprenti dans le cadre d'une mixité de parcours.
 - Soit l'organisme de formation fait le choix de maintenir le postulant dans la formation, obligatoirement selon des conditions à définir entre eux deux et dans le cadre d'une convention signée par les deux parties concernées, et au mieux sans financement de la part de ce candidat partant du principe que le postulant trouvera dans tous les cas une entreprise ...
 - A défaut, si le postulant fait le choix de ne pas poursuivre sous le statut d'élève ou d'étudiant ou si l'organisme de formation ne propose pas d'alternative de ce type au candidat, son maintien dans l'organisme n'est plus possible. L'organisme encourage le candidat à reprendre contact de la mission locale la plus proche.
- Une réflexion à avoir : si à l'issue de 3 ou de 6 mois selon le cas, le postulant n'a pas trouvé d'employeur, on peut légitimement penser à un défaut d'accompagnement de la part du CFA. Il apparaît difficilement compréhensible que l'apprenti ne retrouve pas d'employeur dans un délai de 6 mois maximum. Si des éléments de contexte touchant la profession pouvaient contredire cette hypothèse, il faudrait tout faire pour proposer une alternative sous forme de stage. Et/ou à une incohérence entre l'offre proposée en terme de formation et besoins des acteurs du monde économique et professionnel. Pour rappel, dans l'édito du FIL d'actualités apprentissage de novembre 2023, j'ai écrit qu'il était sans doute très utile de renouveler profondément l'offre en apprentissage en lien avec les besoins des entreprises locales, qui peinent aujourd'hui à se développer faute de personnels qualifiés.

Suite à la rupture d'un contrat d'apprentissage, un jeune qui poursuit sa formation au sein du CFA a le statut de Stagiaire de la Formation Professionnelle.

[Article L6222-18-2](#) / Version en vigueur depuis le 23 août 2019

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article [L. 6222-18](#), le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Question : Est-ce qu'il peut, durant cette période et avec ce statut, faire un stage professionnalisant en entreprise ? ([le mot stage est au sens large](#) / [PMSMP](#) (s'il est également inscrit entant que demandeur d'emploi par exemple) ? Cette possibilité existe bien pour la période de SFP, en amont de la signature d'un contrat, mais elle n'est pas évoquée post rupture :

« Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale et le risque accident du travail / maladie professionnelle est assuré par l'État ; le CFA ou la section d'apprentissage doit ainsi remplir le [Cerfa P2S](#) et le conserver. En cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du [Cerfa P2S](#) doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de rattachement du CFA

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an ; toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA ou la section d'apprentissage pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre. Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune ou, s'il est mineur son représentant légal, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune. Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage qui est mis en œuvre selon les dispositions de l'article D. 331-15 du code de l'éducation (ou de l'article R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime pour les activités qui relèvent de ce code) relatif aux périodes de formation en milieu professionnel. La convention précise également les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise.

À tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut conclure un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

La disposition mentionnée ci-dessus vise à répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, en leur permettant de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir ».

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

Je n'ai trouvé aucune interdiction claire et certains éléments me font penser que cela peut être possible - le CFA a un rôle d'appui et d'accompagnement des postulants dans leur recherche d'un employeur :

En effet, parmi les missions du CFA précisées à l'article [L6231-2](#) du Code du travail figure celle d'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.

Parmi les critères du référentiel de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences (Qualiopi) figure l'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel pour lequel des éléments de preuve sont des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des apprenants : salon d'orientation, visite d'entreprise, atelier CV/lettre de motivation, aide à la recherche d'emploi, réseau d'anciens élèves, actions de promotion de la poursuite d'étude, partenariats avec des acteurs de l'insertion et de l'emploi et avec le monde professionnel.

J'avais alerté la DGEFP sur certains contenus à mon sens « datés » de cette page du site du Ministère, sans effet ... puisque la version mise à jour date du 17 janvier 2024

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

En effet, sauf erreur de ma part, les sections d'apprentissage n'existent plus depuis 2019.

Plus encore, il est fait référence à l'inspection de l'apprentissage qui n'existe plus depuis la Loi de 2019 ...

Ou encore à un délai d'un an pour demeurer en formation en l'absence d'employeur ... et la mention suivante qui date d'un temps que les moins de ... : « *Les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec le conseil régional* ».

Ce qui me fait fondamentalement douter du contenu sur les stages pour les apprentis passés sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle ...

Une alerte est faite auprès de la DGEFP à ce sujet.

Dans l'attente, ce qui m'est donné de savoir ...

Le Code du travail a prévu en effet les cas de rupture, et le maintien en formation pendant un délai de 6 mois maximum sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est garanti par la loi aux jeunes intégrant un CFA en rentrée anticipée dans la limite de 3 mois (6 mois dans le contexte covid) et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 622212-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail).

Le statut d'apprenti n'autorise pas la pratique de stage (les CFA l'utilisent souvent à tort).

Sur la pratique des stages en entreprise au sein d'un CFA, elle est très réglementée et n'est autorisée uniquement que dans les cas suivants :

- Dans le cadre du dispositif de prépa-apprentissage (à consulter [la fiche ressource sur les prépa-apprentissage](#) accessible depuis la [page internet régionale](#)).
- Ou encore pour permettre à des jeunes de 14 ans sorti de 3^{ème} et ayant 15 ans entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année en cours, dans le cadre d'un conventionnement quadripartite et fortement encadré (pour plus de détails, se reporter à la page internet [en cliquant directement ici](#)).

A noter que dans le cas d'une inadéquation entre l'entreprise et le référentiel de la certification, et dans le cadre du Code du travail, un conventionnement avec une tierce entreprise est conclue (et non pas une convention de stage ...).

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle étant donné de droit à un postulant à l'apprentissage ou un rupturant, pour lui permettre de poursuivre et de sécuriser sa formation (protection sociale notamment), il me semblerait logique d'appliquer la même règle, à savoir pas de recours au stage ou alors, de manière exceptionnelle et très encadrée.

Pour rappel, des tolérances avaient été accordées à l'époque de la COVID, et le Ministère du travail sollicité par le réseau national des CMA a pu écrire ceci : « Les stages étaient tolérés en période COVID surtout pour le dispositif 6 mois sans employeur (cf FAQ DGEFP). Cette pratique est encore tolérée mais doit rester rare. L'objectif premier de cette période étant de trouver un nouvel employeur pour signer un contrat d'apprentissage ».

De manière générale, il est important de bien noter que ces stages sont adossés et en lien direct avec la formation *théorique* débutée par le postulant à l'apprentissage. En ce sens, ils ne peuvent être par définition que des stages d'observation en appui et en complément de l'enseignement dit théorique en CFA. A ce titre, le choix de l'opportunité pour le jeune d'effectuer ce stage, ainsi que leur durée, est laissé à l'appréciation du CFA, seul à même de déterminer le besoin de complément pédagogique en entreprise et leur adéquation avec la certification préparée.

En revanche, ces stages n'ont absolument pas vocation à remplacer les périodes de formation pratiques en entreprises, qui ne doivent s'effectuer que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Leur durée devra donc être raisonnable et limitée au strict besoin de complément pédagogique au sein de la formation théorique, faute de quoi la pratique pourrait constituer une dérive et être condamnable.

Vous noterez que durant cette période :

- la recherche d'un employeur n'est pas de la seule responsabilité de l'apprenti, et qu'en l'occurrence le CFA doit l'accompagner de manière très active dans cet objectif.
- Il relève de la responsabilité du CFA également de lui proposer un maximum de mise en situation professionnelle au sein du CFA.

Toutefois, cette alternative (stage) ne doit pas être écartée pour faire en sorte de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée entre CFA et entreprise et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage. Et aussi pour éviter de se retrouver parfois « à la maison » quand leurs camarades apprentis sont en entreprise ...

Les CFA peuvent se rapprocher de France travail ou d'une mission locale pour bénéficier de l'accès à la plateforme "Immersion facilitée". Pour rappel, la mission régionale de contrôle pédagogique avait proposé l'an passé aux CFA volontaires d'être inscrit dans "Immersion facilitée" en tant que prestataire (une vingtaine avait répondu à cette offre).

Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.

En complément, je souhaiterais profiter de votre question pour rappeler les éléments clefs de gestion de ce type de situation :

- Limitation du statut de stagiaire de la formation professionnelle à 3 mois pour les postulants à l'apprentissage de plus de 16 ans sans entreprise et de 6 mois pour les rupturants
- Complément sur le CERFA P2S

Dans la situation d'apprenti basculant sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais il est conseillé de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.

- Accompagnement actif du CFA (pendant cette période pour trouver une entreprise, tant du secteur privé que du secteur public (modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc. en appui de partenaires professionnels de proximité : France travail, mission locale, association locale d'appui à l'insertion professionnelle, etc.)
- Sollicitation selon le cas :
 - de la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis le FIL, partie "Offres du moment") : (Tout postulant à l'apprentissage / Tout apprenti en rupture de contrat peut déposer sa demande en renseignant un formulaire [en cliquant ici](#)).
 - de l'OPCO (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés) qui peut être de bons conseils, quitte à encourager la personne à cibler d'autres secteurs d'activité plus en tension et d'autres diplômes
 - de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation
- Au-delà de ces périodes, le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc. D'un point de vue réglementaire, l'apprenti est tenu de se présenter à l'examen sur la base de l'existence d'un contrat d'apprentissage. Il pourrait se présenter à l'examen après une rupture de son contrat dans un délai de 6 mois maximum, et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle), le candidat pourrait a priori se présenter à l'examen. Mais si le délai de 6 mois est dépassé au moment de passer son examen, il ne dispose plus de statut pour se présenter à l'examen ... Il ne s'agit donc plus, ni d'un apprenti (au sens « sous » contrat éponyme), ni d'un stagiaire de la formation professionnelle à l'expiration du délai réglementaire de 6 mois à compter du lendemain de la rupture contractuelle...
 - Soit le postulant poursuit sa formation sous un statut d'élève ou d'étudiant dans le cadre d'une formation initiale sous statut scolaire (si l'organisme propose également cette formation). Et dès qu'un contrat est signé, il bascule sous le statut d'apprenti dans le cadre d'une mixité de parcours.
 - Soit l'organisme de formation fait le choix de maintenir le postulant dans la formation, obligatoirement selon des conditions à définir entre eux deux et dans le cadre d'une convention signée par les deux parties concernées, et au mieux sans financement de la part de ce candidat partant du principe que le postulant trouvera dans tous les cas une entreprise ...
 - A défaut, si le postulant fait le choix de ne pas poursuivre sous le statut d'élève ou d'étudiant ou si l'organisme de formation ne propose pas d'alternative de ce type au candidat, son maintien dans l'organisme n'est plus possible. L'organisme encourage le candidat à reprendre contact de la mission locale la plus proche.
- Une réflexion à avoir : si à l'issue de 3 ou de 6 mois selon le cas, le postulant n'a pas trouvé d'employeur, on peut légitimement penser à un défaut d'accompagnement de la part du CFA. Il apparaît difficilement compréhensible que l'apprenti ne retrouve pas d'employeur dans un délai de 6 mois maximum. Si des éléments de contexte touchant la profession pouvaient contredire cette hypothèse, il faudrait tout faire pour proposer une alternative sous forme de stage.

Et/ou à une incohérence entre l'offre proposée en terme de formation et besoins des acteurs du monde économique et professionnel. Pour rappel, dans l'édito du FIL d'actualités apprentissage de novembre 2023, j'ai écrit qu'il était sans doute très utile de renouveler profondément l'offre en apprentissage en lien avec les besoins des entreprises locales, qui peinent aujourd'hui à se développer faute de personnels qualifiés.

Notre candidate en mixité au BTS (...) a été inscrite sous le statut d'apprenti à l'examen.

Or, il est possible qu'elle rompe son contrat (pour des raisons qui se comprennent) : que se passe-t-il pour son inscription ?

Si elle passe sous statut scolaire dans les semaines prochaines, doit-elle faire les six semaines de stage de seconde année comme les candidats scolaires ?

Dans le cas d'une mixité de parcours, et dans le cas d'un temps suffisamment "long" passé en apprentissage, la nécessité de stage ne s'impose pas. Le candidat est inscrit à l'examen sur la base de son contrat d'apprentissage.

Sauf dans le cas où le temps passé en entreprise dans le cadre de son contrat d'apprentissage ne lui a pas permis de développer les compétences nécessaires pour répondre aux attentes de l'épreuve en question.

Mais votre message m'interpelle tout de même ... vous écrivez : "Or, il est possible qu'elle rompe son contrat (pour des raisons qui se comprennent) : que se passe-t-il pour son inscription ?"

Que voulez-vous dire quand vous précisez "pour des raisons qui se comprennent" ?

Par ailleurs, je vous rappelle si besoin qu'un apprenti qui est en rupture de contrat bascule automatiquement sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et est accompagné par le CFA pour trouver un nouvel employeur dans un délai maximum de 6 mois ...

Pourriez-vous m'apporter des réponses à ces derniers éléments ?

Notre candidate en mixité au BTS (...) a été inscrite sous le statut d'apprenti à l'examen.

Or, il est possible qu'elle rompe son contrat : que se passe-t-il pour son inscription ?

Si elle passe sous statut scolaire dans les semaines prochaines, doit-elle faire les six semaines de stage de seconde année comme les candidats scolaires ?

(1^{ère} réponse de la DEC) Aucun problème pour la validation administrative de l'inscription de votre candidate qui rentre dans le cadre règlementaire d'une mixité de formation.

(2^{ème} réponse de la mission) Dans le cas d'une mixité de parcours, et dans le cas d'un temps suffisamment "long" passé en apprentissage, la nécessité de stage ne s'impose pas. Le candidat est inscrit à l'examen sur la base de son contrat d'apprentissage.

Sauf dans le cas où le temps passé en entreprise dans le cadre de son contrat d'apprentissage ne lui a pas permis de développer les compétences nécessaires pour répondre aux attentes de l'épreuve en question.

Par ailleurs, je vous rappelle si besoin qu'un apprenti qui est en rupture de contrat bascule automatiquement sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et est accompagné par le CFA pour trouver un nouvel employeur dans un délai maximum de 6 mois ...

(3^{ème} réponse de l'inspecteur en charge de la spécialité professionnelle) Si lors, de son contrat d'apprentissage, la candidate a pu appréhender l'intégralité du processus d'analyse à savoir les trois phases : pré-, post- et analytiques, alors elle n'aura pas besoin d'effectuer un complément de formation sous forme d'un stage.

10 Indicateur Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics n°10 bénéficiaires.

10.1 Les aménagements de la formation – Mise à jour 30 mai 2024

Je reviens vers vous car j'ai besoin d'un éclairage pour une situation particulière concernant une de nos apprenties de BTS 1^{re} année

Contexte

Cette apprentie a subi une situation de harcèlement que nous avons traitée en mars 2024.

Des mesures d'accompagnement ont été mises en place pour assurer un contexte sécurisant de soutien et d'écoute. Cependant, malgré ces mesures, cette apprentie a du mal à s'engager dans un processus de résilience. A cela, s'ajoutent des difficultés familiales qui viennent complexifier la situation.

Cette apprentie souhaite, afin de reprendre des forces, poursuivre sa formation en distanciel synchrone jusqu'à la fin de cette année scolaire. Cette modalité peut être mise en œuvre par le Cfa et l'EPL dans lequel cette formation est déployée.

L'entreprise de cette apprentie souhaite que les heures de cours en distanciel soient réalisées en entreprise, ce qui impliquerait un temps plein de présence en entreprise.

Demandes :

- Cela est-il légalement possible ?
Si oui, comment devons-nous communiquer à ce sujet compte tenu qu'il n'y aurait plus d'alternance de lieu ?
- Devons-nous faire compléter des documents spécifiques, faire un avenant au contrat pédagogique sachant que cela concerne 171h de formation sur les 675 heures de formation annuelles planifiées ?

J'ai souvenir de cette situation, et de certaines des préconisations faites portant sur des aménagements temporaires d'emploi du temps et de modalités de suivi de la formation ... "temporaires" selon moi, ce qui nécessiterait à mon sens qu'un document type contrat signé par le CFA et l'apprentie et son employeur définisse les modalités de retour en présentiel dans un calendrier défini. Ce point est à mon sens important tant pour l'apprenti, que pour l'entreprise et ce pour éviter toute dérive...

Vous parlez de 171 h, pourriez-vous en détailler rapidement la durée de la période couverte (jusqu'à la fin du contrat ?).

S'agissant des modalités de formation à distance, je vous rappelle quelques précautions intégrées dans la fiche qualité pédagogique [Q19E31](#) - Indicateur 19 (cf en bas de ce message).

Je ne vois pas a priori de réserves à ce que ce suivi de formation à distance soit fait en entreprise sous réserve que l'apprentie dispose bien d'un environnement propice au suivi de cette formation (bureau fermé, matériel à disposition...) et d'un emploi du temps qui respecte les horaires de formation en CFA. Sans doute faudra-t-il vous entourer de modalités qui vous permettent de contrôler la présence effective de l'apprentie, et de s'assurer également que cette modalité de formation ne mette pas en difficulté l'apprenti dans sa préparation de son examen. La formation à distance est une des modalités inscrites en tant qu'action de formation à part entière. Le CERFA ne prévoit pas de distinguer formation en présentiel et formation à distance. Selon moi, une mise à jour de la convention de formation serait nécessaire et il conviendrait d'en informer l'OPCO financeur.

Rappel extrait de la fiche qualité pédagogique [Q19E31](#) - Indicateur 19

1. Sur les obligations spécifiques pour la formation à distance

Une décision du tribunal administratif de Toulouse a précisé les modalités et les obligations concernant les preuves d'exécution et le cadre réglementaire d'actions de formation.

En résumé :

- Un relevé de connexion ne mentionnant que le début de la connexion et la preuve de téléchargement de supports de cours ne permet pas de justifier l'action de formation, ni d'établir que les bénéficiaires ont reçu un accompagnement.
- Un mail demandant l'avancée de la formation n'atteste pas de la mise en place du suivi technique et pédagogique.
- Une absence d'évaluation établit le manquement au déroulé d'une action de formation au sens de la loi.
- Une attestation sur l'honneur du bénéficiaire d'avoir suivi le parcours de formation n'est pas une preuve recevable de la réalisation d'une action de formation.
- Une absence à une journée de formation et aucun élément ne démontrant que cette partie de la formation a été effectivement réalisée entraîne l'absence de réalisation d'une action de formation dans son intégralité.
- Une action de formation à distance, pour qu'elle soit acceptée comme réalisée, doit démontrer un accompagnement et un suivi de formation.
- La transmission de supports de cours ne justifie pas de la réalisation d'une action de formation.
- Toute personne mentionnée comme intervenant sur la session de formation et sur les feuilles d'émargement doit être effectivement l'intervenant. (extrait : Si la société requérante fait valoir que ce module d'accompagnement était réalisé sous double monitorat et qu'il était assuré en partie par la société X, elle ne l'établit pas et cette organisation n'est pas conforme aux termes des conventions qu'elle a conclues avec Pôle Emploi, qui prévoyaient une formation et un accompagnement continu dispensés par (...))
- Les documents attestant de la formation doivent correspondre strictement à la formation (livret de formation, support de formation).

- Les tests d'évaluation envoyés par l'OF ne suffisent pas en l'état à attestation de la réalisation de l'action de formation dans son intégralité, ils doivent être réalisés par les bénéficiaires.

Le [Guide des formations multimodales](#), forum des acteurs de la formation digitale en lien avec le ministère du Travail (Octobre 2019) précise :

Extrait de la page 9 : "À noter qu'une hotline correspondant à une assistance technique ou administrative pour débloquer des situations et résoudre rapidement des questions ou difficultés de cet ordre, rencontrées par le bénéficiaire de la formation ne peut se substituer à une assistance pédagogique. Cette hotline technique ou administrative doit être complétée d'une hotline pédagogique."

Complément extrait du site de [Centre Inffo](#) – 26 février 2024

« Dans une décision du 2 novembre 2023, les juges du Tribunal administratif de Toulouse rappellent les règles présidant à la réalisation de formation à distance.

La formation à distance doit notamment comprendre :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation (Art. D6313-3-1 du Code du travail).

Il appartient donc à l'organisme de formation de démontrer que cet accompagnement a été mis en œuvre et que des évaluations ont été organisées.

Dans l'affaire jugée par le Tribunal administratif de Toulouse, l'organisme de formation produisait « pour chaque stagiaire, un relevé de connexion faisant état de la date de démarrage de chaque activité et de sa durée ». Cette pièce était-elle suffisante ?

Pour les juges, la réponse est négative. Ils relèvent en effet que « si ces relevés permettent d'établir que les stagiaires ont pu télécharger les supports de cours », ils ne permettent pas « d'établir qu'ils ont reçu un accompagnement dans leur parcours de formation ». L'organisme de formation doit démontrer que les stagiaires ont bénéficié, au-delà de la transmission de supports pédagogiques, d'une formation dans des conditions conformes aux dispositions réglementaires précitées.

La preuve de l'existence de cet accompagnement ne saurait davantage être rapportée par la production de deux courriels par lesquels la directrice commerciale et administrative de l'organisme de formation s'enquiert de l'état d'avancement de deux des stagiaires à l'approche du terme théorique de la formation. Ce seul contact « n'atteste pas de la mise en place d'un suivi technique et pédagogique approprié ».

Par ailleurs, l'organisme de formation n'apporte aucun élément relatif à l'évaluation de ces stagiaires.

Enfin, les juges considèrent que la production des relevés de connexion ne permet pas de « justifier que les stagiaires ont effectivement bénéficié des 150 heures obligatoires que recouvrent (la) formation ».

Par suite, en l'absence de justificatifs probants, les juges administratifs ne peuvent que conclure que l'organisme de formation n'établit pas la réalisation de la formation en cause.

Il en aurait été autrement si l'organisme « avait produit des justificatifs d'accompagnement individuel tels que des relevés de connexion ou des résultats de tests ou tout autre document ». On relèvera que pour les juges administratifs en l'absence de ces éléments, la production de la convention de formation professionnelle et d'une attestation sur l'honneur établie par le stagiaire ainsi que la facture de cette formation ne permettent pas d'attester de la réalité de la prestation de formation en cause.

Tribunal administratif de Toulouse – 2ème Chambre – 2 novembre 2023 / n° 2107403 ».

11 Indicateur Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation. n°11

11.1 CCF et arrêt maladie – Mise à jour 15 mai 2024

Je vous sollicite pour une problématique rencontrée avec une apprentie en Terminale Bac pro (...)

Le contexte de sa situation est que cette apprentie est en arrêt de travail (...) Cette apprentie est assidue au sein de notre établissement et impliquée dans sa formation.

Avons-nous le droit de la convoquer pour des CCF de remplacement même si elle est en arrêt de travail ? et peut-elle venir au CFA avec une autorisation de son médecin traitant pour poursuivre les cours ?

Je vous invite à prendre appui sur ce qui a pu être écrit dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" (page 31) pour adopter une certaine souplesse en la matière, et proposer un aménagement spécifique du calendrier pour cette apprentie. Tout en avisant l'inspecteur en charge du diplôme quand les bilans des CCF seront faits (dans le cadre des réunions d'harmonisation par exemple).

"Point de vigilance n°3 : Le cas spécifique des formations habilitées au CCF

"Le cas sera différent pour les formations habilitées au CCF. Selon la [circulaire du 25-4-2022](#), pour les actions de formation par apprentissage, les organismes de formation habilités à la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pourront mobiliser toutes les souplesses proposées par ce mode certificatif pour articuler de façon personnalisée parcours de formation et parcours de certification de chaque apprenti.

Par conséquent, à la suite d'un échec à l'examen en raison d'unités certificatives en CCF non acquises (exclusivement), une prorogation de 6 mois du contrat d'apprentissage peut être signée pour permettre :

- à l'apprenti de passer de nouveau ses épreuves en CCF
- au rectorat de solliciter le jury de délibération de la VAE de printemps pour acter la diplomation de l'apprenti dans le cas où les unités restantes sont acquises".

11.2 La convocation à des épreuves en CCF

Convocation CCF sur un autre lieu de formation : un apprenti ne s'est pas présenté à son CCF en raison d'un arrêt maladie. Une nouvelle date lui a été proposée mais il l'a « oubliée ». De fait une dernière date peut lui être proposée, mais sur un autre site de formation. Est-ce possible ? Sera-t-il couvert en cas d'accident sur le trajet ?

Je prends appui sur la fiche [MEMO CCF](#) pour répondre à votre 1ère question. Il est écrit s'agissant de la convocation des candidats : "Pour chacune des situations d'évaluation, l'information orale concernant la date de l'évaluation, est confirmée par un document écrit. Cette confirmation écrite vaut convocation". De la même façon que pour une épreuve ponctuelle, dès lors que la convocation indique un lieu d'examen (et si en l'occurrence le lieu est différent que celui du CFA), l'apprenti est couvert lors de ses déplacements.

11.3 La demande d'habilitation au CCF – [Mise à jour 20 mai 2024](#)

Pouvez-vous me confirmer si les demandes d'habilitation réalisées l'an dernier (campagne 2023) ont une durée de validité de 4 ans ou s'il faut tout de même renouveler chaque année toutes les habilitations ?

Je vous invite à vous reporter à la [page internet de référence](#), ou encore à la [fiche MEMO CCF](#), dans lesquelles il est précisé que la durée d'habilitation est fixée pour 5 ans.

J'ai une question à vous poser concernant le BTS Professions Immobilières en apprentissage dont nous avons l'habilitation CCF depuis (...). Nous ne sommes pas dans le cas d'une première demande ou de renouvellement de demande.

Doit-on refaire une demande d'habilitation compte tenu du changement de code RNCP de l'examen en question ? 14922 devient 38380. Doit-on considérer qu'il s'agit d'une rénovation de diplôme entraînant de fortes modifications ?

Je pose l'hypothèse que ce changement de code résulte de la rénovation du référentiel puisqu'il acte les éléments suivants :

- La dernière session du brevet de technicien supérieur « professions immobilières » organisée conformément aux dispositions de l'arrêté du 5 avril 2012 précité a lieu en 2025. A l'issue de cette session, l'arrêté du 5 avril 2012 précité est abrogé.
- Le nouveau référentiel est régi par l'arrêté du 22 novembre 2023 portant définition et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur « professions immobilières ».

S'agissant des habilitations au CCF, le [MEMO CCF](#) précise en page 3 :

"Dans le cas de référentiels rénovés pendant la durée d'habilitation d'un établissement, le maintien de l'habilitation est accordé sous réserve des deux conditions cumulatives suivantes :

- La participation effective des formateurs aux dispositifs d'accompagnement auxquels ils sont invités par les inspecteurs ;
- L'envoi préalable des sujets d'examen conformes aux exigences du référentiel avant la date limite d'inscription des candidats aux examens.

Le non-respect de ces deux conditions entraîne de fait le retrait de l'habilitation".

Vous voudrez bien transmettre vos propositions de sujets d'examen vous soient transmises avant le 15 septembre 2025 (pour la 1ère session en 2026).

(....)

Je rappelle que ce serait différent pour les nouveaux établissements qui demanderaient une habilitation pour le BTS PI. Cf fiche MEMO CCF : "S'agissant de nouveaux référentiels, la demande d'habilitation ne peut être déposée qu'à l'issue de la 1ère session d'examen pour les organismes de formation qui n'étaient pas jusqu'alors habilités".

Pourrais-je connaître la date d'ouverture de la campagne CCF ?

Je me permets de vous rappeler que dans chaque FIL apprentissage mensuel, figure dans "la trousse" le lien vers les pages internet régionales, dont celle sur le CCF

LES PAGES INTERNET REGIONALES

La mission dans les académies d'[Aix-Marseille](#) / [Nice](#)

L'évaluation en [CCF](#), y compris la fiche [MEMO CCF](#)

Le [solde de la taxe d'apprentissage](#)

Les [conditions d'accès](#) à l'apprentissage

Le [positionnement](#) pédagogique VS réglementaire

Sur cette page, il est écrit :

"Les OF / OFA déposeront leur(s) demande(s) de début janvier au 10 mai 2024 en cliquant directement ici"

Pour rappel, les campagnes sont ouvertes en janvier et se clôturent mi mai.

Je vous contacte pour obtenir la précision suivante : quelle est la date limite pour déposer une demande d'habilitation CCF pour la seconde année de notre BTS (....) en formation initiale avec possibilité d'apprentissage en mixité de public à la rentrée prochaine ?

Il s'agit dans ce cas de la procédure dite "simplifiée" valable uniquement pour les lycées privés sous contrat accueillant des apprentis dans des formations initiales sous contrat (cf la [fiche MEMO CCF](#)).

Le calendrier de la campagne 2025 indique la date limite du 10 mai (ouverture de la campagne début janvier) - cf la [page régionale dédiée au CCF](#).

Dans la procédure normale, les demandes d'habilitation doivent se faire pour une formation de 2 ans, à n-2, puisqu'il est nécessaire que le CFA organise son programme de formation en fonction des modalités d'évaluation qui lui sont réservées (CCF ou ponctuel) et également qu'il en informe les candidats dès leur accueil.

Votre cas ne le nécessite pas puisqu'il s'agit d'une mixité de parcours (démarrage en scolaire / poursuite en apprentissage).

Je reviens vers vous car nous souhaiterions passer deux BTS en CCF : les BTS (...).

J'ai bien les documents et lu les éléments de cette page : <https://www.ac-nice.fr/evaluation-en-apprentissage-122522> mais j'ai deux questions spécifiques.

Si j'ai bien compris, il faut, entre autres, que nous fournissions des sujets 0 (+ corrigé + grille d'évaluation) pour l'ensemble des matières de chaque BTS, y compris les matières écrites qui restent soumises à la forme ponctuelle. Si j'ai bien compris ce point, qu'en est-il du sujet 0 en management de l'équipe commerciale, E6 du BTS (...) ? Cette épreuve écrite est spécifique puisqu'un contexte est transmis aux étudiants plusieurs mois avant l'examen, le sujet découlant de ce contexte. Est-ce qu'il faut fournir un sujet 0 + un contexte ou un sujet qui découle du contexte communiqué cette année ou, dernière possibilité que je vois, un sujet 0 sans contexte ?

Concernant les matières orales (...), que faut-il fournir exactement ?

Si je reprends le contenu de la [fiche MEMO CCF](#) qui reste une fiche repère (extrait de la page 3)

- Dans ce cas, la demande est accompagnée de :

La composition et la qualification de l'équipe pédagogique, y compris les CV des enseignants dès lors qu'ils ne sont pas titulaires de l'Education nationale ;

La copie du procès-verbal du conseil de perfectionnement ou de l'assemblée générale qui s'est prononcé sur la demande d'habilitation ;

L'organisation pédagogique de la formation en centre et en entreprise ;

Des situations d'évaluation type (autant de pièces que nécessaires). Un exemple de situation d'évaluation inédite / authentique sera proposé pour chaque unité ou sous unité de certification évaluée en CCF, accompagnée de son corrigé et de la grille d'évaluation par compétences. Les équipes pédagogiques s'appuieront sur les ressources et consignes disponibles sur la page académique dédiée au CCF pour proposer des situations d'évaluation conformes au règlement d'examen, et aux consignes nationales voire académiques apportées par les inspecteurs disciplinaires ; Et de toute autre pièce qu'un inspecteur jugerait utile et nécessaire.

Puisque la demande porte sur l'habilitation au CCF, les pièces demandées se réfèrent uniquement aux épreuves d'examen pouvant être passées en CCF, sur la base du règlement d'examen du diplôme, dans la colonne "Voie scolaire dans un établissement public ou privé sous contrat, **CFA habilité**. Formation professionnelle continue dans les établissements publics habilités" (exemple extrait du référentiel du BTS (...)). La demande ne portera donc pas sur les situations d'évaluation sous forme ponctuelle.

J'ajoute un autre extrait de la page 3 qui confirme cela :

"Chaque demande d'habilitation cible une formation pour un diplôme cible, mise en œuvre par une équipe pédagogique donnée dans un établissement donné. Elle porte, stricto sensu, sur la totalité des épreuves et sous-épreuves signalées dans les règlements d'examen comme accessibles en CCF. L'habilitation au CCF ne peut en aucun cas être sollicitée sur une partie d'entre elles".

Sur les questions spécifiques à la nature de certaines situations d'évaluation en CCF, le premier des conseils est de se rapprocher des inspecteurs en charge des diplômes visés. Pour rappel, l'[annuaire Rectorat région académique](#) disponible dans chaque FIL mensuel (Partie "La trousse") vous apporte les informations nécessaires et utiles.

12 Indicateur Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et n°12 prévenir les ruptures de parcours.

12.1 L'accord de résiliation amiable

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

Le consentement de l'apprenti ayant signé un accord de résiliation amiable du contrat d'apprentissage peut-il être frappé de manœuvres dolosives ?

OUI,

Le dol est le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges ([article 1137 du code civil](#)). Le dol vicie le consentement lorsqu'il est de telle nature que, sans lui, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes ([article 1131 du code civil](#)). Son caractère déterminant s'apprécie eu égard aux personnes et aux circonstances dans lesquelles le consentement a été donné.

Dans l'affaire qui était soumise aux juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence, un apprenti avait résilié son contrat d'apprentissage et signé, dans la foulée, un CDI avec le même employeur. Après la rupture de sa période d'essai par l'employeur, l'ancien apprenti avait contesté la résiliation de son contrat d'apprentissage estimant avoir été trompé par l'employeur.

Pour les juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence, l'intention qu'avait l'employeur de tromper le consentement de l'apprenti sur la réalité de son embauche par CDI était caractérisée par la survenance à son initiative de la rupture de la période d'essai survenue rapidement après l'embauche. L'opération devait en effet être, selon eux, analysée dans sa globalité en prenant en considération la succession des ruptures : rupture anticipée du contrat d'apprentissage, suivie d'une rupture anticipée du CDI. C'est « *précisément la promesse d'une embauche sous CDI qui a été déterminante du consentement de l'apprenti à la rupture de son contrat d'apprentissage* ».

Le fait que le salarié n'ait pas coché la case du formulaire de résiliation indiquant que la rupture du contrat d'apprentissage était à son initiative et l'absence de délai de réflexion entre la date de rupture du contrat d'apprentissage et la date de signature du CDI, pris ensemble, démontraient que l'employeur avait exercé une influence sur le consentement du salarié pour procéder à la rupture de son contrat d'apprentissage dans l'objectif de conclure un CDI.

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 21 décembre 2023, n° 21/07192

12.2 La démission d'un apprenti

Quel est le préavis que doit respecter l'apprenti ?

Il me semblait que la démission était un mode de rupture réservé aux CDI. Le contrat d'apprentissage est en général signé dans le cadre d'un CDD (ou équivalent). Quelle est la durée du préavis et comment se calcule t elle le cas échéant ?

Quel discours tenir aux apprentis et aux employeurs ?

Ma relation avec les uns et les autres repose sur la confiance. Cette confiance passe par la transmission d'une information juste. Il n'est donc pas possible de dire à un employeur que pour quitter son poste l'apprenti devra saisir le médiateur s'il peut démissionner sans le faire.

Quel discours tenir concernant la volonté de démission de l'apprenti pour obtention du diplôme ?

En vertu de l'article L6222-19 "En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur." complété par l'article R6222-23 : "L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en application de l'article L. 6222-19, en informe l'employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat."

Quel est l'intérêt de ces articles si de toute façon l'apprenti peut déjà démissionner ? En particulier si la durée du préavis est inférieure à un mois...

(Réponse construite après un échange avec la DGEFP, un médiateur de l'apprentissage et une DREETS)

Il s'agirait de scinder en deux cette « problématique » :

1. d'un côté la validité de cette « démission » (à noter l'emploi de guillemets car le terme, d'usage dans le cas d'un CDI, n'est pas clairement adapté à un contrat d'apprentissage sur un plan juridique) ;
2. de l'autre, la « procédure » en elle-même dont dispose le code du travail dans le cadre de l'apprentissage.

Point 1 : la validité de la démission

En employant le mot « démission », il s'agit de se rapprocher du « droit commun » de ce mode de rupture contractuelle, et l'employeur n'a pas à « l'accepter ». Un courrier de « démission », adressé de manière libre et éclairée à un employeur, demeure valable dans les faits en tant qu'expression d'une volonté claire et non équivoque de rupture anticipée ou autre du contrat de travail concerné.

C'est pour ce motif qu'il conviendrait, selon les professionnels du droit, une « démission » envoyée par la Poste (de l'extérieur de l'entreprise), qu'à un acte dit volontaire, mais rédigé en Word et signé dans l'entreprise... Il faut rappeler qu'il existe nombre de jurisprudences sur la notion de « démission forcée » ...

Point 2 : La procédure

Deux cas en question : la démission ou l'obtention du diplôme

Il est écrit :

1. Dans le cas d'une démission

"La rupture du contrat peut être faite à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur (désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise ou pour le secteur public, du service ad hoc). Il informe ensuite son employeur passé le ~~dans un~~ délai minimal de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen conférant une date certaine. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat. Une copie de l'acte de rupture devra être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit".

2. Dans le cas de l'obtention du diplôme ou du titre préparé

La rupture du contrat peut également être faite à l'initiative de l'apprenti à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur (article L6222-19 du Code du travail). Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 modifie la durée d'information préalable : elle est désormais d'un mois. Avant le 1er avril 2020 (date d'entrée en application du décret), cette durée était de deux mois. Article R6222-23 du Code du travail modifié. Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Le médiateur est saisi :

- À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat (Art. L6222-39 code du travail).
- En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).
- Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti (démission - Art. L6222-18 code du travail)".

Extrait ci-dessous de l'[article L6222-18](#) du code du travail :

« Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article [L. 6222-39](#) ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article [L. 6222-39](#). Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit. »

Dans les faits, s'il est fortement recommandé que l'apprenti saisisse le médiateur de l'apprentissage préalablement à toute démission (la procédure est bénéfique à la fois pour l'apprenti et pour l'entreprise), elle ne constitue pas une obligation légale et il n'existe pas de jurisprudence la précisant. Cette disposition permet ainsi de sortir de situations bloquées sans risque juridique quand un jeune refuse la médiation.

D'une part, le recours au « médiateur » semble problématique... En effet, il s'agit que l'entreprise concernée soit adhérente d'une chambre consulaire, ce qui n'est pas toujours le cas. Ensuite, il s'agit, si saisine du médiateur il y a, que ce soit « le bon » (de la bonne chambre, et territorialement « compétent ») ...

D'autre part, en cas d'absence de cette saisine, et jusqu'à preuves du contraire, il n'y a pas eu de condamnation d'un apprenti par un conseil des prud'hommes qui n'aurait pas respecté cette procédure.... Et le fondement juridique d'une éventuelle saisine par l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour non-respect de la procédure « prévue » par le code du travail serait directement questionné...

Toutefois, quand l'entreprise peut bénéficier du soutien d'un médiateur, et l'apprenti des conseils éclairés du médiateur, il faudrait conseiller vivement à l'apprenti(e) souhaitant « démissionner » de respecter scrupuleusement la procédure de l'article L. 6222-18 du code du travail.

Sur la notion de « préavis », ou plutôt de « délai de prévenance » (à préférer dans le cadre du contrat d'apprentissage), il est important de connaître la date d'effectivité de la rupture contractuelle anticipée, et un non-respect procédural (quand l'entreprise est adhérente d'une chambre consulaire) n'entacherait en rien, la validité technique de l'acte de rupturer (sous les conditions précédentes) qu'est la « démission ».

Plusieurs professionnels du droit consultés partagent cette vision.

Les conventions collectives ne parlent éventuellement que du préavis de rupture du CDI ; les CDD sont régis par le code. On ne pourrait donc pas obliger un(e) apprenti(e) à respecter un « préavis » qui ne s'applique pas à son contrat (fût-il conclu dans le cadre d'un CDI, pendant la période d'apprentissage).

DONC, une lettre (un écrit s'impose, mais un mail avec une adresse individualisée *semblerait* valable) de « démission » envoyée à un employeur par son apprenti(e), sans que la procédure du code soit respectée, demeurerait valable en tant que telle.

12.3 Les risques de rupture dans le cas de mixité de public

Des entreprises font état de rupture de contrat du fait de la situation d'apprentis en mixité de public. Ils alertent sur le fait que les apprentis doivent rattraper tous les enseignements non suivis en CFA du fait de leur présence en entreprise, pendant que leurs camarades sous statut scolaire poursuivent leur formation en établissement. Cette situation les place en difficulté, et impacte le suivi de leur parcours de formation.

On entend par « mixité des publics », le fait de mélanger dans un même dispositif de formation (séquence d'enseignement, modules de formation, ...), des apprenants sous différents statuts (par exemple, élèves et apprentis).

La mixité des publics est de fait une mixité des statuts.

On entend par « mixité des parcours » la possibilité offerte à l'apprenant de pouvoir alterner, au cours de son parcours de formation, différents statuts. La transformation de la voie professionnelle promeut des formes de mixité de parcours

Les mixités peuvent se limiter à la formation initiale (scolaire / apprenti), ou s'étendre selon le cas à la formation continue :

- stagiaire de la formation continue,
- salariés,
- demandeurs d'emploi.

Les mixités de publics et les mixités de parcours peuvent également être articulés entre-elles.

La mixité de public favorise un enrichissement réciproque entre apprenants, mais également entre enseignants et formés. Il faut réaffirmer la richesse que constitue l'hétérogénéité d'un public en formation, d'autant plus importante avec des stagiaires de la formation continue. Par contre, la gestion de l'hétérogénéité suppose un changement de posture des enseignants.

La mixité suppose de ce fait :

- une formalisation des conditions de sa mise en œuvre,
- l'articulation des rythmes d'alternance entre apprenants (en prenant en compte notamment les périodes de formation en milieu professionnel des élèves / étudiants / stagiaires, leurs vacances scolaires et les périodes d'examen)
- une individualisation de la formation pour adapter le parcours à chaque situation,
- une pédagogie prenant davantage en compte les situations professionnelles vécues par l'apprenti (échanges d'expériences, séquences de formation basées sur ces situations professionnelles).

Un apprenti en mixité de public n'est donc pas « absent » quand il est en entreprise. Il est comme ses camarades sous statut scolaire en formation, mais en entreprise. Les objectifs de formation sont identiques quel que soit le statut de l'apprenant, seules les modalités d'apprentissage changent. En d'autres termes, si le tableau stratégique de formation par compétences est le même pour tous les apprenants (cf Fiche [Q28E44](#) - Indicateur 28 - Partenariat avec les acteurs économiques), c'est bien les modalités de formation qui vont changer entre les statuts.

Ce qui nécessite de la part des formateurs d'individualiser les parcours de formation, selon les statuts des apprenants.

En outre, le volume horaire d'enseignement hebdomadaire des apprentis étant fixé à 35 heures (VS 30h environ pour les apprenants sous statut scolaire), il convient de prévoir des temps différenciés d'un minimum de 5 h par semaine pour permettre aux apprentis d'avancer au même rythme que les camarades scolaires, sans les mettre en difficulté, et sans les contraindre à « rattraper » de manière autonome tous les enseignements non suivis.

12.4 La gestion de l'absentéisme des apprentis

Important : une fiche ressource complète sur le sujet est publiée sur la page régionale « Information et contrôle pédagogique »

Lien direct [en cliquant ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/26566/download>

Je reviens vers vous concernant le signalement des absences des apprentis, l'année dernière nous devions compléter de mémoire un tableau Excel. Dans le « FIL », il y a bien un document mais avec inscrit modèle et donc non modifiable. Pourriez-vous me rappeler où trouver soit le tableau Excel soit le document modifiable ?

La procédure n'est pas reconduite pour la session 2024, des informations ont été passées dans les précédents FILS à ce sujet.

Le repère sur ce sujet reste la fiche ressource Gestion de l'absentéisme des apprentis ([lien hypertexte actif](#)), dans laquelle il est écrit en page 3 :

« 2^{ème} phase lors de la transmission des livrets de formation (anonymés) aux centres d'examen pour signaler aux membres du jury les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires en matière de volumes horaires d'enseignement.

Pour rappel, les modèles pouvant être utilisés par les CFA : en CAP ([BO n°42 du 18 novembre 2010](#)), en Bac pro ([Arrêté du 17-6-2020](#)). Pour les BTS, chaque spécialité propose un modèle spécifique (publié dans chaque circulaire

nationale). Le jury de délibération se réserve le droit, sur la base des indications portées par le CFA, de ne pas délivrer le diplôme suivant la nature de la situation, ou de ne pas l'autoriser à se présenter aux sessions de rattrapage en BTS ou aux oraux de contrôle en baccalauréat professionnel.

Pour mémoire, il s'agit de la même procédure mise en place pour les candidats scolaires n'ayant pas suivi le nombre minimum de semaines de périodes de formation en milieu professionnel pour se présenter à l'examen.

L'absence de signalement par le CFA des situations « lourdes » d'absentéisme de candidats peut être un motif de saisine d'une commission de contrôle pédagogique et conduire le cas échéant, à informer de tout manquement aux opérateurs de compétences concernés, et au certificateur qualité ayant certifié le CFA.

Toute absence de signalement vaut confirmation que tous les apprenti(e)s inscrits à l'examen sont toujours en contrat de travail avec leurs employeurs et présentent toutes les conditions réglementaires pour se présenter à leurs épreuves.

Nous avons en BTS (...), 3 redoublants 2ème année, dont deux « dysfonctionnent ».

L'un des deux est en train d'abandonner les cours au profit de l'alternance, quand l'autre sélectionne ses cours, malgré notre suivi, nos tentatives de discussion, de remotivation, etc...

Existe-t-il une obligation de 675 heures pour les redoublants, sur une troisième année, pour se présenter à l'examen ? Sinon, mis à part l'arrêt du contrat d'alternance, y a-t-il quelque chose d'autre que nous puissions faire ?

Il me semble important de rappeler les éléments suivants :

- L'article L6222-11 autorise effectivement la prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus suite à un échec aux examens : « En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».
- Vous aurez noté qu'il s'agit d'une possibilité offerte par le Code du travail à l'employeur mais non une obligation. En l'occurrence, si l'employeur de l'apprenti refuse cette prorogation, l'apprenti pourra toujours signer cette prorogation avec un autre employeur, si du moins il en trouve un.
- Le volume horaire d'enseignement minimum à respecter pour les CFA est calculé au prorata de la durée du contrat d'apprentissage. Selon les termes du décret du 22 mai 2020, ce volume horaire minimum est de 675 h pour un contrat d'un an en BTS (à noter que selon la date de conclusion du précédent contrat et la date de la fin des examens, cette durée peut ne pas être équivalente à 12 mois, réduisant quelque peu la durée des enseignements en CFA).
- Il est de la responsabilité et de l'employeur, et du CFA de respecter les articles du Code du travail suivants :
Article L. 6223-4

L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail. « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise », « il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ». L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ». Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

Art. L. 6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

La fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)" propose tout un ensemble de règles, de points de vigilance et de conseils pour y parvenir. Si le sujet reste je vous l'accorde complexe, ce sont les clauses de votre règlement intérieur qui déterminent les règles à respecter. S'y soustraire entraîne des sanctions, et le cas échéant, une exclusion. Se soustraire à cette obligation pour le CFA (laisser faire...) peut être une pratique répréhensible dans le cas d'un apprenti qui ne viendrait plus en cours ou de manière épisodique, et serait essentiellement en entreprise. Car dans ce cas, il pourrait s'agir de travail dissimulé (et non d'un contrat d'apprentissage).

Enfin, je me permets de rappeler une disposition possible pour les établissements habilités au CCF (extrait de la FAQ)

Une précision importante s'agissant des apprentis ayant échoué à l'examen : une alternative peut être proposée aux apprentis dans ce cas, pour lesquels les épreuves non acquises à la session d'examen relèvent des modalités de contrôle en cours de formation (CCF), donc dans le cas de formations habilitées au CCF. Il peut leur être proposé un contrat de 6 mois (septembre / octobre N à mars / avril N+1) avec un volume horaire d'enseignement en CFA calculé au prorata temporis (soit dans l'exemple d'un BTS, 337 h) et concentré sur les épreuves non acquises à l'examen, complété selon le cas par des modules répondant aux besoins des apprentis (renforcement dans les domaines généraux et/ou professionnels, accompagnement du projet de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle, etc.). Cette durée de contrat permettrait de couvrir la session de délibération des examens de la campagne de printemps de la VAE (sur la base de la circulaire du 25 avril 2022 - cf fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)", page 11), ce qui permettrait d'acter la diplomation des candidats à l'issue de ce jury et donc sans attendre la session de juin / juillet. Un point de vigilance : se concerter au préalable avec la DEC du rectorat pour en valider le principe.

Ces éléments visent spécifiquement le CFA, et ne peuvent s'entendre que dans le cas d'épreuves non acquises à l'examen pouvant relever du CCF.

Nous avons besoin d'information sur la commission disciplinaire, car les textes que nous connaissons ne sont pas très clairs. La composition de cette commission (les membres qui doivent y siéger), les modalités : convocations de l'apprenti, le délai après la réception de la convocation etc ...

Nous allons également revoir notre règlement intérieur, auriez-vous également des conseils à nous donner, sachant que nous allons venir en complément à ceux des UFA au vu de la particularité d'un CFA hors Mur.

Nous souhaitons un règlement plus court mais bien complet, actuellement ce document est dans nos livrets d'apprentissage, mais nous souhaitons également changer cela et l'envoyer pour signature numérique via notre ERP Ypareo à l'apprenti, aux parents et aux employeurs.

S'agissant des questions que vous soulevez, je me permets de vous apporter les premières réponses suivantes :

- Extrait de la fiche "Qualité pédagogique" disponible depuis les FILS Apprentissage : Indicateur 15 (Droits et devoirs des apprentis) : Fiche [Q15E25](#)

Sur le règlement intérieur

[Article L6352-3](#) du Code du travail : « Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis ».

A noter la mise en conformité attendue fixée depuis le 31 décembre 2021, avec notamment les règles de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement, dont la désignation de ses membres - [Article R6231-5](#).

[Article R6231-5](#) du Code du travail : « La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant (...) Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres ».

A consulter sur le site de Centre Inffo : un modèle de règlement intérieur (accessible [en cliquant directement ici](#)).

Extrait de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)"

IMPORTANT (précisions de la DGEFP)

Il faut qu'un « règlement intérieur » relatifs aux apprenants existe (c'est obligatoire ; cf. articles L. 6352-3 et suivants et R. 6352-1 et suivants du code du travail), et que sa procédure d'exclusion (temporaire comme définitive) ainsi définie soit strictement respectée., sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause...

Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).

Quant à la présidence du conseil de discipline, c'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. De même pour sa composition (Il n'existe pas de règle « droit du travail »).

Dans le cas de l'absence de membres, il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité.

Vous trouverez dans cette même fiche des éléments spécifiques sur le conseil de discipline.

Que ce soit pour le règlement intérieur tout comme pour le conseil de discipline, leur contenu relève de la responsabilité des CFA et d'une démarche contractuelle avec les parties prenantes.

En complément :

Le conseil de discipline est-il une instance qui existe dans les CFA ? Ou un apprenti peut-il être exclu définitivement sur entretien uniquement ? Si oui, entretien avec le directeur de CFA ou le responsable de l'UFA ?

Il faut qu'un « règlement intérieur » relatifs aux apprenants existe (c'est obligatoire ; cf. articles L. 6352-3 et suivants et R. 6352-1 et suivants du code du travail), et que sa procédure d'exclusion (temporaire comme définitive) ainsi définie soit strictement respectée., sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause...

Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).

Qui préside l'instance du conseil de discipline : le directeur de CFA ou le chef d'établissement directeur de l'UFA par délégation ?

C'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. La problématique est que quand le « CFA » n'est pas la structure apprenante de l'apprenti, il peut y avoir décorrélation des procédures... A analyser au cas par cas donc.

Dans le cadre d'une convention de sous-traitance avec un lieu de réalisation, est-ce bien le directeur de CFA qui préside ? Le conseil de discipline est- bien sous la responsabilité totale du CFA ?

Oui, mais encore faut-il que le document élaborant la procédure soit à jour et préalablement « communiqué » aux apprenants au moment de l'inscription... (et au moins accessible publiquement). Certains CFA/UFA le font même signer par chaque apprenti (voire en plus son représentant légal si il est mineur au moment de l'inscription).

Le conseil de perfectionnement peut-il se constituer conseil de discipline ? Ou bien est-ce deux instances distinctes ?

Ce sont deux instances distinctes. Le conseil de perfectionnement relève du code du travail et du corpus juridique de l'apprentissage.

S'il s'agit d'une instance distincte, quels sont les membres d'un conseil de discipline ?

Il n'existe pas de règle « droit du travail »... C'est à chaque CFA de prédéfinir cela en adéquation avec les exigences du code du travail (cf. articles précités).

Dans le cadre d'un conseil de discipline d'un apprenti qui suit sa formation dans une UFA, le directeur de CFA et responsable de l'UFA doivent-ils être tous les deux présents ? Si non, lequel a l'obligation d'y être ? Le 2^{ème} s'il n'a pas d'obligation, peut-il quand même y participer s'il le souhaite ?

Il revient au(x) CFA(s) – porteur comme formant – de prédéfinir cela, même si « les deux » me semblent préférables.

Dans le cadre d'une UFA, qui signe le courrier à destination du jeune pour lui annoncer le conseil de discipline ? Qui signe l'exclusion définitive si cette dernière a été votée ? Directeur de CFA ? responsable de l'UFA ? les 2 ?

L'exclusion définitive pouvant avoir un « impact » sur le contrat de travail (d'apprentissage), il reviendra au CFA qui a visé le « cerfa » de s'occuper de toute la procédure (y compris la notification).

Dans le cadre de la mixité de publics par exemple, les élèves peuvent-ils être les représentants des apprentis ? Si non, qui peut l'être s'il n'y a pas de représentants d'apprentis désignés ?

Il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité. Un représentant ne peut pas être « désigné ».

Le conseil de discipline se déroule-t-il selon les mêmes modalités que pour les scolaires ?

C'est concevable, sans jamais oublier que les conséquences d'une éventuelle sanction s'appliqueront à un salarié (apprenti)...

Est-ce le règlement intérieur du CFA qui définit les modalités de fonctionnement du conseil de discipline ou le règlement intérieur de l'UFA ?

Les deux si possible ; d'où la « mise en conformité » indispensable des procédures d'exclusion (temporaire comme définitive), l'une pouvant entraîner l'autre...

Mais c'est le CFA ayant visé le contrat d'apprentissage qui doit s'occuper de tout cela

Dans le règlement intérieur, les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et du conseil de discipline si elles représentent deux instances distinctes doivent-elles être précisées ?

Oui. Cf. articles précités.

Il s'agira de prendre exemple sur les « règlements intérieurs » des structures accueillants des apprenants (en les adaptant au statut salarial des apprentis), en étant particulièrement attentifs et prévoyant au regard de la présence de personnes mineures (contrats d'apprentissage et de professionnalisation pouvant être conclus au bénéfice de « jeunes travailleurs », c'est-à-dire de moins de 18 ans).

Stricto sensu, ce sujet relève aussi des ministères en charge de la pédagogie des apprenants de ces structures, mais attention quand il y a pluralité de structures pour les apprentis (lesquels peuvent se voir licenciés en cas d'exclusion définitive – article L. 6222-18-1 du code du travail).

12.5 Les jours de révision avec l'examen

Une question concernant le diplôme particulier du DCG et les 5 jours de congés supplémentaires pour la préparation directe des épreuves (Code du Travail - Article 6222-35).

Les 13 épreuves pour ce diplôme étant réparties sur 3 ans, la préparation « directe » des épreuves a lieu à la fin de chacune des 3 années scolaires, avant les épreuves officielles d'Etat (et même en 4^e année dans le cas d'un redoublement).

Il semble donc logique que ces 5 jours de congés payés supplémentaires s'appliquent pour chacune des années où l'examen d'Etat est présenté.

Néanmoins, un employeur d'apprenti ne veut pas accorder ces 5 jours de congés supplémentaires, car il estime qu'il l'a accordé la 1^{ère} année, et que ce droit n'est valable qu'une fois sur la durée totale du cursus.

Pourriez-vous m'indiquer quelle est selon vous la bonne interprétation de l'article de loi, et si l'entreprise est en droit de refuser les congés avec maintien de salaire dans ce cas.

La question appelle une réponse claire, et c'est celle de la DGEFP sollicitée l'an passé sur des cas similaires et dont la réponse avait été apportée dans la FAQ 2023 ...en ces termes :

"C'est le droit des congés payés qui s'applique, et non celui de « l'apprentissage ». Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. Cf. le Précis de l'apprentissage.

Ce droit n'est pas « séable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle. Attention, ce droit n'existe que si le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».

Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum".

Question d'une entreprise : Les cinq jours de révision sont-ils obligatoires dès lors que le candidat présente son examen en candidat libre ?

Par définition, un candidat libre n'est pas en formation au sein d'un organisme de formation ... hormis pour un candidat inscrit dans un CFA 100% à distance.

Donc, pour les candidats libres suivant un enseignement exclusivement à distance : les règles de droit s'appliquent (cf plus bas).

Pour les autres candidats libres, n'étant pas en formation, la règle concernant le nombre de journées de révision ne s'applique pas.

Pour rappel, chaque apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire) - Réf. Article L. 6223-4 du code du travail.

Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. Cf. le Précis de l'apprentissage.

Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle. Attention, ce droit n'existe que si le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ». Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.

« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».

Pour limiter tout abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage peuvent exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émise par le service des examens et concours afin de contrôler selon quelle modalité est inscrite l'apprenti (examen ponctuel ou contrôle en cours de formation). Il pourra demander par ailleurs si le CFA a programmé une semaine de révision supplémentaire ou non.

12.6 La rupture du contrat d'apprentissage

12.6.1 Les suites données par les CFA suite à une rupture

Extrait de messages de CFA à des apprentis :

« Vous devez trouver une alternance si vous rompez l'actuelle, sans quoi, vous ne validerez pas la période de professionnalisation et donc votre diplôme ».

« Vous devez signer une alternance ou trouver un stage de 8 semaines minimum sinon le diplôme ne sera pas validé ».

« Je rappelle à toutes fins utiles que le maintien du salaire par l'OPCO pendant 6 mois nécessite de prouver que vous êtes en recherche active d'un nouveau contrat »

« Nous pouvons aussi faire le choix de ne pas vous maintenir en CFA, mais alors vous rebasculerez en initial et devrez payer votre scolarité ».

Il faut rappeler que l'école (...), en tant que CFA, a une obligation en la matière, sur la base de l'article [L6231-2](#) du Code du travail : "Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (....) 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#)". Il est inexact de dire que la responsabilité en revient uniquement à l'apprenti.

Pour rappel, en cas de rupture du contrat d'apprentissage, le centre de formation dans lequel est inscrite l'apprenti doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Le CFA indique à l'apprenti les éléments complémentaires suivants : "Je rappelle à toute fin utile que le maintien du salaire par l'OPCO pendant 6 mois nécessite de prouver que vous êtes en recherche active d'un nouveau contrat". Il n'y a pas de maintien du salaire, d'autant plus par l'OPCO. L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de « stagiaire de la formation professionnelle ». Il conserve une protection sociale, mais il perd sa rémunération.

La dernière phrase rédigée par le CFA peut être considérée comme un moyen de pression abusif : "Nous pouvons aussi faire le choix de ne pas vous maintenir en CFA, mais alors vous rebasculerez en initial et devrez payer votre

scolarité". Ces propos sont condamnables car le maintien du financement de la formation pendant six mois est bien garanti par l'article L6222-18-2 du code du travail [[Article L6222-18-2 du code du travail](#)].

12.6.2 Les démarches à suivre dans le cas d'une rupture

Un CFA nous alerte sur le fait qu'un formulaire type de rupture d'un contrat d'apprentissage aurait été transmis à une entreprise ...

Je me permets de rappeler les éléments suivants extraits de la fiche ressource :

Indicateur 12 (Engagement et prévention des ruptures) : Fiche [Q12E21](#)

"Concernant les ruptures anticipées des contrats d'apprentissage, la DREETS rappelle qu'il n'est plus nécessaire d'utiliser le formulaire auparavant recommandé par les services du Ministère du Travail voire par les chambres consulaires qui proposaient un « formulaire » à remplir par les parties pour matérialiser la rupture contractuelle anticipée du contrat d'apprentissage.

Ces formulaires ont été, à l'origine de plusieurs contentieux, et il est désormais demandé aux parties au contrat d'apprentissage et aux acteurs de l'apprentissage de respecter les règles et modalités de procédures de chaque mode de rupture utilisée sans passer par un formulaire particulier. En effet, chaque possibilité de rupture anticipée organisée par l'article L. 6222-18 du code du travail est d'ores et déjà prévue « procéduralement » par les textes et/ou la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il est donc inutile, et fortement déconseillé, d'élaborer et d'utiliser un quelconque formulaire préétabli pour ce faire".

12.6.3 Suite à une liquidation judiciaire

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

La liquidation de l'entreprise consécutive à un manque d'activité liée à la COVID peut-elle constituer un cas de force majeure autorisant la rupture du contrat d'apprentissage ?

NON,

Devant la juridiction des Prud'hommes, le mandataire ad hoc de la société qui employait l'apprenti avait fait valoir que la société n'avait eu aucune activité en raison de la covid-19, et du confinement ordonné par le gouvernement. Les juges en avaient conclu par conséquent que la volonté de résilier le contrat d'apprentissage était motivée par un cas de force majeure, à savoir l'absence d'activité liée à l'apparition du virus et le confinement imposé par les autorités. Ils ne sont pas suivis par les juges de la Cour d'appel de Toulouse qui relèvent que s'il est certain que la survenue de l'épidémie de covid-19 n'était pas prévisible, il n'en demeure pas moins que ses effets auraient pu être évités par des mesures appropriées, en l'occurrence le recours au dispositif d'activité partielle. Par ailleurs, la décision de liquidation amiable sur laquelle l'employeur a fondé sa décision de rupture avait été prise le 1er février 2020, et procédait donc d'une décision étrangère à l'urgence sanitaire de sorte que l'employeur ne pouvait s'en prévaloir utilement.

En conséquence, l'employeur ne démontre pas que la poursuite du contrat avait été rendue définitivement impossible. Par conséquent, la rupture du contrat d'apprentissage étant intervenue en dehors des cas légaux, elle n'a produit aucun effet en droit.

Pour rappel, passé le délai de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage ne peut être rompu que pour l'un des cas limitativement énumérés par la loi ([article L. 6228-18 du code du travail](#)). Parmi eux figure le cas de force majeure.

Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur (en ce sens voir [Cass. soc. 4 juin 1996, n° 94-43.716](#)).

Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations ([article 1218 du code civil](#)). Constitue un cas de force majeure un événement présentant un caractère imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution ([Ass. plén. 14 avril 2006, n° 02-11.168](#)), l'irrésistibilité n'étant pas caractérisée si l'exécution est seulement rendue plus difficile ou onéreuse.

Ainsi, comme le rappellent les juges de la Cour d'appel de Toulouse, la force majeure, permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail, s'entend de la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail, impossibilité qu'y n'était pas rapportée au cas d'espèce puisque le recours au chômage partiel aurait permis le maintien du contrat de travail.

Cette décision est à rapprocher de celle rendue par la Cour d'appel de Chambéry le 12 mai 2022 qui avait déjà écarté la qualification de cas de force majeure la décision prise par l'administration de fermer tous les restaurants, bars, discothèques, cinémas et autres lieux publics non essentiels à partir de samedi 14 mars minuit pour une salariée embauchée par un hôtel situé dans une station de ski de décembre 2019 à 13 avril 2020 sous CDD saisonnier ([Cour d'appel de Chambéry, 12 mai 2022, RG n° 21/00974](#)).

[Cour d'appel de Toulouse, 1 décembre 2023, RG n° 22/01167](#)

12.6.4 Suite à un conseil de discipline – Mise à jour 23 mai 2024

La question est la suivante : un conseil de discipline peut-il se tenir en visio conférence ?

Le fait que le vote qui doit avoir lieu à l'issue de la séance doive se faire à bulletin secret me faire dire que cela n'est pas possible (en effet même en cas de sondage secret type doodle caché, l'administrateur du sondage peut voir les noms et les votes ce qui est incompatible avec le secret du vote)

Pourtant je me dis que cela a dû se faire lors des périodes de confinement...

Cela me semble difficile pour les raisons que vous évoquez notamment.

Vu sur internet (extrait : <https://acteurspublics.fr/evenement/ce-qui-est-prevu-pour-assurer-la-continuite-a-distance-du-dialogue-social-dans-la-fonction-publique>)

"Néanmoins, pour les CAP siégeant en conseil de discipline, et autres instances examinant des sanctions disciplinaires, *"il est recommandé, dans toute la mesure du possible, de ne pas convoquer de conseil de discipline durant la période et de reporter la tenue de la réunion après la période précitée, afin que la procédure disciplinaire puisse se faire en présentiel"*, explique la DGAFP.

"Les nouvelles facultés d'organisation des réunions, ouvertes par l'ordonnance, ne constituent pas des dispositions pérennes" et "s'appliquent uniquement pour la période" d'urgence sanitaire, souligne la direction générale, qui rappelle, en revanche, qu'"en dehors de cette période", "seules les réunions des CT et des CHSCT peuvent être organisées par visioconférence".

Nous avons une interrogation concernant un de nos étudiants en 1ère année de CAP CHSCR au sein de notre établissement.

En effet, cet étudiant (...) est âgé de 15 ans (16 ans en août 2024) et par suite de problèmes de comportement et d'assiduité, 2 avertissements lui ont déjà été signifiés, une convocation avec sa maman dans mon bureau a déjà eu lieu. Un 3ème avertissement lui a été signifié (avertissement, travail et comportement) aujourd'hui ainsi qu'une convocation en Conseil de Discipline le 21 février prochain suite à ces 3 avertissements.

Sa maman nous informe par mail de son souhait de ne pas passer en Conseil de discipline et de le déscolariser de notre établissement car elle en a trouvé un autre pour l'accueillir.

Pouvez-vous nous indiquer quelles sont nos obligations en temps que CFA privé hors contrat ? Doit-on obtenir de la part de sa maman le nom du nouvel établissement pour transmission de son dossier scolaire chez nous (1 bulletin de notes du 1^{er} semestre, avertissements et convocation en Conseil de Discipline) ou toute autre chose dans nos obligations ?

Vous faites référence à un "étudiant" de 15 ans.

Je pose l'hypothèse qu'il ne s'agit pas d'un apprenti, mais d'un élève inscrit sous statut scolaire dans votre organisme de formation et dans une formation privée hors contrat.

Me le confirmez-vous ?

Vous indiquez également que votre CFA est privé "hors contrat". Or, les notions de « privé sous contrat » ou « privé hors contrat » n'existent pas en apprentissage. En proposant des diplômes de l'éducation nationale, tout CFA a l'obligation d'en respecter les contenus et les modalités, tels que définis dans les référentiels de formation. Pour rappel, le [Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#) indique : « *Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens* ».

Considérant le fait qu'il n'a pas encore 16 ans, ce jeune est donc soumis à l'obligation scolaire. Aussi, je vous remercie d'informer les services de la scolarité de la Direction départementales des services de l'éducation nationale DSDEN des Alpes-Maritimes en copie de ce message de la situation précise de ce jeune. En effet, il s'agit de vérifier que cet élève soit bien rescolarisé dans un autre établissement.

Le service de la scolarité devrait entrer en contact avec la famille afin de s'en assurer et d'identifier l'établissement d'accueil. Je vous propose d'adresser les pièces dont vous parlez à ce service afin qu'il puisse le transmettre à cet

établissement.

Je souhaite profiter de message pour vous poser les questions suivantes et vous remercie par avance de votre retour dans les meilleurs délais :

- Ce jeune a-t-il terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire ?
- Je note que sur votre site, il est indiqué que la formation est proposée sous statut scolaire et par apprentissage. Le volume horaire d'enseignement indiqué est de 1058h de formation. Me confirmez-vous que ce même volume horaire est proposé en apprentissage ?
- Par ailleurs, dans les enseignements généraux, l'éducation physique et sportive n'est pas mentionnée. Pour quelles raisons ?
- Le programme de formation fait référence à des blocs qui n'ont aucun lien avec les blocs de compétences du référentiel, [de l'ancien datant de 2017](#) comme du [nouveau daté du 19 octobre 2023](#). Le programme de formation devrait être construit par compétences, la formation professionnelle consistant par nature à former et évaluer par compétences. Comment le justifiez-vous ?

Je me permets de vous solliciter afin d'obtenir des précisions sur l'organisation d'un conseil de discipline pour un apprenti mineur qui a introduit une arme de catégorie D dans un établissement public.

Nous prévoyons avec l'établissement formateur un conseil de discipline mais nous nous demandons s'il doit être constitué de personnels de l'établissement formateur (Chef d'établissement, CPE, adjoint gestionnaire, représentants des personnels, représentants des parents d'élèves, représentants des élèves) ou de personnels du CFA.

S'agissant des questions que vous soulevez, je vous répondrai simplement et de manière synthétique : il n'y a pas de règle ... puisqu'il revient à l'établissement de fixer sa propre règle dans le cadre de son règlement intérieur. Toutefois, pour nourrir votre réflexion, je me permets de vous apporter les compléments suivants. Je fais référence dans ces compléments aux fiches "Qualité pédagogique" disponibles depuis les FILS apprentissage. J'invite fortement les CFP et au-delà les responsables des CFA de s'emparer de ces fiches.

Extrait de la fiche "Qualité pédagogique" disponible depuis les FILS Apprentissage : Indicateur 15 (Droits et devoirs des apprentis) : Fiche [Q15E25](#)

1. Sur le règlement intérieur

[Article L6352-3](#) du Code du travail : « Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis ».

A noter la mise en conformité attendue fixée depuis le 31 décembre 2021, avec notamment les règles de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement, dont la désignation de ses membres - [Article R6231-5](#).

[Article R6231-5](#) du Code du travail : « La présidence du conseil de perfectionnement est assurée par le directeur de l'organisme de formation délivrant des formations par apprentissage ou son représentant (...) Le règlement intérieur mentionné à l'article [R. 6352-1](#) définit les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et de la désignation de ses membres ».

A consulter sur le site de Centre Inffo : un modèle de règlement intérieur (accessible [en cliquant directement ici](#)).

Extrait de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)"

IMPORTANT (précisions de la DGEFP)

Il faut qu'un « règlement intérieur » relatifs aux apprenants existe (c'est obligatoire ; cf. articles L. 6352-3 et suivants et R. 6352-1 et suivants du code du travail), et que sa procédure d'exclusion (temporaire comme définitive) ainsi définie soit strictement respectée., sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause... Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).

Quant à la présidence du conseil de perfectionnement, c'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. De même pour sa composition (Il n'existe pas de règle « droit du travail »).

Dans le cas de l'absence de membres, il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité.

Vous trouverez dans cette même fiche des éléments spécifiques sur le conseil de discipline.

Que ce soit pour le règlement intérieur tout comme pour le conseil de discipline, leur contenu relève de la responsabilité des CFA et d'une démarche contractuelle avec les parties prenantes.

Un complément utile extrait de la FAQ nationale (DGESCO) :

Le conseil de discipline est-il une instance qui existe dans les CFA ? Ou un apprenti peut-il être exclu définitivement sur entretien uniquement ? Si oui, entretien avec le directeur de CFA ou le responsable de l'UFA ?

Il faut qu'un « règlement intérieur » relatifs aux apprenants existe (c'est obligatoire ; cf. articles L. 6352-3 et suivants et R. 6352-1 et suivants du code du travail), et que sa procédure d'exclusion (temporaire comme définitive) ainsi définie soit strictement respectée., sans quoi la cause réelle et sérieuse sur laquelle pourra éventuellement se baser l'employeur de l'apprenti(e) risque d'être remise en cause...

Il s'agira de prendre connaissance des articles R. 6352-1 et suivants traitant du « droit disciplinaire » dans les CFA pour savoir qui et comment peut être prise une sanction à l'encontre d'un apprenti (a minima s'entend).

Qui préside l'instance du conseil de discipline : le directeur de CFA ou le chef d'établissement directeur de l'UFA par délégation ?

C'est à la procédure choisie et élaborée par l'instance dirigeante du CFA de définir cela. La problématique est que quand le « CFA » n'est pas la structure apprenante de l'apprenti, il peut y avoir décorrélation des procédures... A analyser au cas par cas donc.

Dans le cadre d'une convention de sous-traitance avec un lieu de réalisation, est-ce bien le directeur de CFA qui préside ? Le conseil de discipline est- bien sous la responsabilité totale du CFA ?

Oui, mais encore faut-il que le document élaborant la procédure soit à jour et préalablement « communiqué » aux apprenants au moment de l'inscription... (et au moins accessible publiquement). Certains CFA/UFA le font même signer par chaque apprenti (voire en plus son représentant légal si il est mineur au moment de l'inscription).

Le conseil de perfectionnement peut-il se constituer conseil de discipline ? Ou bien est-ce deux instances distinctes ? Ce sont deux instances distinctes. Le conseil de perfectionnement relève du code du travail et du corpus juridique de l'apprentissage.

S'il s'agit d'une instance distincte, quels sont les membres d'un conseil de discipline ?

Il n'existe pas de règle « droit du travail »... C'est à chaque CFA de prédéfinir cela en adéquation avec les exigences du code du travail (cf. articles précités).

Dans le cadre d'un conseil de discipline d'un apprenti qui suit sa formation dans une UFA, le directeur de CFA et responsable de l'UFA doivent-ils être tous les deux présents ? Si non, lequel a l'obligation d'y être ? Le 2ème s'il n'a pas d'obligation, peut-il quand même y participer s'il le souhaite ?

Il revient au(x) CFA(s) – porteur comme formant – de prédéfinir cela, même si « les deux » me semblent préférables.

Dans le cadre d'une UFA, qui signe le courrier à destination du jeune pour lui annoncer le conseil de discipline ? Qui signe l'exclusion définitive si cette dernière a été votée ? Directeur de CFA ? responsable de l'UFA ? les 2 ?

L'exclusion définitive pouvant avoir un « impact » sur le contrat de travail (d'apprentissage), il reviendra au CFA qui a visé le « cerfa » de s'occuper de toute la procédure (y compris la notification).

Dans le cadre de la mixité de publics par exemple, les élèves peuvent-ils être les représentant des apprentis ? Si non, qui peut l'être s'il n'y a pas de représentants d'apprentis désignés ?

Il faut alors un procès-verbal de carence (article R. 6352-12 du code du travail). Un « groupe » particulier doit être représenté par une personne de la même qualité. Un représentant ne peut pas être « désigné ».

Le conseil de discipline se déroule-t-il selon les mêmes modalités que pour les scolaires ?

C'est concevable, sans jamais oublier que les conséquences d'une éventuelle sanction s'appliqueront à un salarié (apprenti)...

Est-ce le règlement intérieur du CFA qui définit les modalités de fonctionnement du conseil de discipline ou le règlement intérieur de l'UFA ?

Les deux si possible ; d'où la « mise en conformité » indispensable des procédures d'exclusion (temporaire comme définitive), l'une pouvant entraîner l'autre...

Mais c'est le CFA ayant visé le contrat d'apprentissage qui doit s'occuper de tout cela

Dans le règlement intérieur, les modalités de fonctionnement du conseil de perfectionnement et du conseil de discipline si elles représentent deux instances distinctes doivent-elles être précisées ?

Oui. Cf. articles précités.

Il s'agira de prendre exemple sur les « règlements intérieurs » des structures accueillants des apprenants (en les adaptant au statut salarial des apprentis), en étant particulièrement attentifs et prévoyant au regard de la présence de personnes mineures (contrats d'apprentissage et de professionnalisation pouvant être conclus au bénéfice de « jeunes travailleurs », c'est-à-dire de moins de 18 ans).

Stricto sensu, ce sujet relève aussi des ministères en charge de la pédagogie des apprenants de ces structures, mais attention quand il y a pluralité de structures pour les apprentis (lesquels peuvent se voir licenciés en cas d'exclusion définitive – article L. 6222-18-1 du code du travail).

- 13 Indicateur Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant n°13 les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.**

13.1 Le maître d'apprentissage

Je me présente, (..) chargée du référencement et de l'organisation du nouveau diplôme pour le CFA (...) Je prends contact avec vous dans le cadre de l'apprentissage. Une nouvelle note de l'académie nous a été transmise, ainsi, vous apparaissez en tant qu'inspecteur référent du diplôme suivant : **BAC PRO COIFFURE**

Nous souhaitons proposer ce diplôme en alternance à la rentrée prochaine

Nous souhaitons respecter toutes les conditions de formation du diplôme et être certain de notre conformité.

Ainsi, serait-il possible de m'indiquer les conditions de formation du maître d'apprentissage (diplôme acquis et/ou années d'expériences requises). Nous sommes conscients de l'importance de fournir une formation de qualité et souhaitons nous assurer de respecter toutes les exigences nécessaires.

Il faut saluer leur démarche car je n'ai de cesse d'insister sur la nécessité pour les CFA de se rapprocher des inspecteurs et du Rectorat ...

Les conditions de formation du maître d'apprentissage (diplôme acquis et/ou années d'expériences requises) sont définies par le Code du travail.

Dans le FIL mensuel de l'apprentissage, il est fait référence à deux fiches spécifiques sur le maître d'apprentissage : le [dépliant](#) / la [fiche ressource](#)

Extrait de la fiche ressource

Article R. 6222-3 :

Le contrat d'apprentissage précise : 1° Les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ; 2° L'effectif de l'entreprise, au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ; 3° Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ; 4° Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ; 5° L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par l'article L. 6223-8-1. Article L. 6223-8-1 : Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction. Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. Pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. R. 6223-22 : A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application de

l'article L. 6223-8-1 : 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; 2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Extrait du Précis de l'apprentissage (Ministère du travail) qui a force de loi

« Le maître d'apprentissage La présence d'un maître d'apprentissage auprès de l'apprenti est une condition essentielle de la validité du contrat éponyme. A ce titre, celui-ci doit être un salarié, majeur et volontaire de l'entreprise ayant recruté l'apprenti et présenter toutes les garanties de moralité ; cela peut être l'employeur lui-même, voire son conjoint collaborateur Un même maître d'apprentissage ne peut accompagner, en principe, que deux apprentis maximum, voire un troisième apprenti supplémentaire dans le cadre de son « redoublement » après échec aux épreuves sanctionnant le titre ou diplôme préparé. Il est à noter que dans certains domaines professionnels (entreprises de travail temporaire, par exemple), des règles spécifiques peuvent s'appliquer. Il est vivement conseillé, lorsque cela est initialement possible, de prévoir dans le Cerfa une « équipe tutorale » (c'est-à-dire deux maîtres d'apprentissage ou plus éligibles à cette qualité) afin que l'indisponibilité ou le départ de l'entreprise du maître d'apprentissage référent n'oblige pas à la conclusion d'un avenant ; le second maître d'apprentissage devenant ainsi automatiquement le référent indispensable de l'apprenti sans formalité particulière, ni d'obligation de remplir un nouveau Cerfa d'avenant et de le déposer Il revient au maître d'apprentissage de faire le lien entre l'entreprise dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti. Il est possible qu'une branche professionnelle dispose d'un arrêté ministériel dérogatoire au nombre d'apprentis par maître d'apprentissage. Par ailleurs, dans ce cas, les employeurs de cette branche ne peuvent pas bénéficier en plus de la dérogation prévue à l'article R. 6223-7 du même code, délivrée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CDEI). En effet, cette dernière dérogation ne s'applique qu'individuellement à l'entreprise – c'est-à-dire à la demande - et dans le seul cadre du plafond déterminé par l'article R. 6223-6 du même code. Il est d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur. Références : articles L6223-5 à L6223-8-1 du code du travail Articles R. 6223-6, R. 6223-7, R. 6223-22 et R. 6223-23 du code du travail »

Nota bene : L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet à un conjoint collaborateur d'être maître d'apprentissage.

Au-delà, Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise (ou le cas échéant, l'employeur lui-même voire le conjoint collaborateur), volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'expérience et l'envie de transmettre un savoir multiple, fait de connaissances, de savoir-faire professionnel et de savoir être sont indispensables ».(à lire la suite dans le document)

Il faut également contrôler que le référentiel de certification du diplôme ne précise pas des conditions particulières. Pour le bac pro "métiers de la coiffure" (RNCP 34420 : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34420/>), il est indiqué seulement :

"2.2 Voie de l'apprentissage

La formation fait l'objet d'un contrat conclu entre l'apprenti et son employeur conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

Afin d'assurer la cohérence de la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel et des compétences à acquérir ou à mettre en œuvre dans le contexte professionnel.

Il est important que les diverses activités de la formation soient réalisées par l'apprenti en entreprise.

En cas de situation d'entreprise n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.6223-10 du code du travail sera mis en application"

Vous noterez que nous parlons bien de baccalauréat professionnel métiers de la coiffure et non "coiffure", et que tous les CFA doivent être intransigeants dans le respect des intitulés des certifications enregistrées dans le RNCP

13.2 Le rythme d'alternance

Un CFA veut mettre en place un contrat dont la durée est de 2 ans avec l'alternance suivante : 1^{ère} année - formation théorique en CFA, 2^{ème} année de formation pratique en entreprise. Aucun texte ne définit le rythme de l'alternance. Est-ce un rythme « acceptable » ?

En effet et sauf erreur de notre part, il n'existe pas a priori de textes qui définissent précisément le rythme d'alternance dans le Code du travail.

Toutefois, les éléments suivants peuvent servir utilement de points d'appui pour refuser sans aucune réserve le rythme qui vous a été proposé :

- S'il est de la responsabilité du CFA de tenir compte de l'activité des entreprises (dont la saisonnalité propre à certains secteurs d'activité) pour adapter le rythme d'alternance, cela ne doit pas se faire au mépris de la nature du contrat d'apprentissage et du principe d'alternance rappelé par exemple dans les articles du Code du travail suivants :

Article L. 6223-4: « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise »

Article L6221-1 :« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

- Indicateur 10 du référentiel Qualité QualiOpi : « Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires ». Niveau attendu : La formation est adaptée aux situations et profils des apprentis : contenus (outils et méthodes), accompagnement, suivi (durées, emplois du temps, **adaptation des rythmes**).
- Dans le Guide pratique [La pédagogie de l'alternance](#) que je recommande fortement (Opco 21 et observatoire de la métallurgie – novembre 2022), il est écrit : « Si une pédagogie de l'alternance en formation est définie, en général, comme l'articulation de deux lieux d'apprentissage différents, sa véritable force tient au fait qu'ils soient complémentaires (Tilman, 2012) et que leur fréquentation se fasse de manière rythmée, au fil de va-et-vient réguliers (Durand, 2012) qui lui donnent tout son sens. Ainsi, le simple ajout de stages professionnels au milieu et/ou en fin de formation ne fait pas de cette dernière un cursus de formation en alternance, ni office de pédagogie de l'alternance ».
- Le rythme de l'alternance relève d'une organisation du parcours de formation. Le programme de formation comprend des enseignements généraux, professionnels et technologiques, ainsi que des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. Les enseignements suivis doivent être en cohérence avec les activités réalisées par l'alternant au sein de l'entreprise, dans le respect du principe de l'alternance au cœur de la formation par apprentissage.

Le choix des rythmes d'alternance n'est pas anodin. Ces rythmes d'alternance sont définis en concertation avec les entreprises, et dans le respect des seuils à atteindre. Généralement, les rythmes d'alternance sont soit par semaines entières, soit par journées entières.

S'il n'existe pas sauf erreur de notre part, de textes qui légifèrent sur la durée maximale des rythmes d'alternance, il faut s'en tenir à des logiques de "bon sens" ... des rythmes d'alternance qui dépasseraient 3 à 4 semaines pourraient nuire au parcours de formation et à la réussite à la certification.

	Rythme d'alternance le plus courant	Autre(s) rythme(s) d'alternance possible
Niveau 3 CAP BP MC	1 semaine en centre /3 semaines en entreprise, soit 12 à 13 semaines par an en centre (pour atteindre généralement 835 h sur 2 ans y compris la semaine de révision prévue dans le Code du travail	1,5 jour par semaine en centre avec des variantes du type 1,5 jour une semaine / 2 jours la semaine suivante
Niveau 4 BAC PRO (2 ^{nde})	Généralement, 1 semaine en centre /3 semaines en entreprise + 2 à 3 semaines supplémentaires soit 14 à 15 semaines par an en centre (pour atteindre environ 500 h)	

BAC PRO (1 ^{ère} et Terminale) BMA	1 semaine en centre / 1 semaine en entreprise (ou 15 jours / 15 jours), soit 19 à 20 semaines par an en centre (pour atteindre environ 675 h). En terminale, de l'ordre de 720 h incluant la semaine de révision.	2 jours par semaine en centre / 3 jours en entreprise (en utilisant le maximum du calendrier). Dans certains cas, 2 jours par semaine en centre / 3 jours en entreprise puis 3 jours/2 jours la semaine suivante (soit 5 jours en centre et 5 jours en entreprise sur 2 semaines consécutives)
Niveau 5 BTS		

Des rythmes d'alternance « longs » (6 mois, voire un an) risqueraient de dévoyer ce type de contrat de travail particulier qu'est le contrat d'apprentissage, et être pour l'entreprise un moyen de financer à moindre frais un salarié, omettant que ce salarié est en formation et qu'il est inscrit dans un parcours visant un diplôme de l'éducation nationale.

- Les rythmes d'alternance sont de la responsabilité des CFA. Ces rythmes sont proposés en étroite relation avec les partenaires du monde économique et professionnel et tiennent compte en premier lieu des formes de saisonnalité propres à chaque secteur professionnel. En tant que partenaires du CFA, les entreprises ont toute légitimité pour intervenir, individuellement voire collectivement auprès du CFA afin de faire évoluer si besoin ces rythmes d'alternance. Pour rappel, seul l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal signent le contrat d'apprentissage, et le choix du CFA relève de la responsabilité de l'employeur. Pour rappel également, il est de la responsabilité des CFA d'organiser des conseils de perfectionnement auxquels il est fortement recommandé d'inviter les partenaires du monde économique et professionnel. Ce sujet peut être discuté en conseil de perfectionnement. Pour rappel également, tous les CFA doivent disposer d'une certification qualité pour pouvoir bénéficier de financements publics (Certification QualiOpi ou Eduform). Dans le cahier des charges de la certification, un critère (le 7) porte sur "Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées". En clair, le CFA doit démontrer qu'il existe un process interne de prise en compte des appréciations et réclamations et apporter des preuves de leur traitement. En tant que partenaires, vous avez toute légitimité de porter ce sujet auprès du CFA.
- Des aménagements du parcours de formation peuvent être proposés dans des cas particuliers (par exemple, des arrivées tardives ou des allongements de la durée du contrat, saisonnalité de l'activité en entreprise, etc.), en modifiant / adaptant les rythmes d'alternance de manière temporaire, périodique ou définitive dans un objectif d'individualisation de la formation.

S'agissant de rythmes d'alternance alignés sur la durée des saisons ...

Attention : La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels – article 6 qui prévoyait la conclusion conjointe d'un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pour l'exercice d'activités saisonnières n'est plus en vigueur.

Dans les alternatives qu'il conviendrait d'étudier

- Proposer un rythme d'alternance différent entre basses et hautes saisons, dans le respect des préconisations citées supra.
- Procéder par un conventionnement avec une tierce entreprise pendant la ou les basses saisons (et la fermeture éventuelle de l'hôtellerie de plein air) et convenir d'une modalité de reversement du coût de l'apprentissage auprès de l'entreprise signataire du contrat.

Par exemple, pour développer l'ensemble des compétences inscrits dans le référentiel du diplôme du BTS Tourisme, il conviendrait de conventionner avec une entreprise relevant de ces autres secteurs d'activité (extrait du référentiel d'activités professionnelles du diplôme) :

- Les entreprises de tourisme telles que les agences de voyages (réceptives et distributrices), les tours opérateurs, les plateaux d'affaires, les centrales de réservation, les structures de tourisme associatif, les bureaux d'escale de croisiéristes ; on peut ajouter dans cette catégorie, pour une partie significative de leurs activités, les parcs d'attraction et sites de loisirs, les loueurs de véhicules de tourisme ou de loisirs, les entreprises spécialisées dans la vente de coffrets cadeaux (tourisme ou loisirs) ;

- Les organismes de tourisme territoriaux liés à des institutions locales, régionales, voire nationales ou internationales telles que les offices de tourisme, les comités départementaux et régionaux du tourisme, les agences de développement touristique, les parcs naturels, les sociétés d'économie mixte dans le secteur du tourisme, les associations de développement patrimonial ou touristique (écomusées, routes touristiques,...) ;
- Les entreprises de transport de personnes pour une partie de leur activité, telles que les autocaristes ; les compagnies aériennes et les gestionnaires des aéroports ; les transporteurs maritimes et fluviaux, les croisiéristes, les gestionnaires de ports de croisière ou de plaisance ; les gestionnaires de télécabines ; les transporteurs ferroviaires ;
- Les entreprises d'hébergement pour une partie de leur activité, telles que les clubs et villages vacances, les résidences de tourisme social, les chaînes hôtelières (pour la partie activités touristiques et séminaires), les centres de congrès et d'affaires (au-delà du secteur d'activité de l'hôtellerie de plein air déjà signataire du contrat d'apprentissage).

- Les rythmes d'alternance doivent faire l'objet d'une vigilance stricte des CFA lors de la période probatoire.

A lire dans le Guide pratique « [L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat](#) »

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.

Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'entreprise ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.

Par présence effective dans l'entreprise, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'entreprise (par exemple, chantiers, déplacements professionnels, etc).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la [DREETS] compétente.

Il est conseillé d'effectuer ce bilan préalable à l'issue de la période probatoire, idéalement après 30 jours, avec l'apprenti (et le représentant légal s'il s'agit d'un mineur), son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique (et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur selon le cas et le taille de l'entreprise), en présence au mieux d'un référent du CFA afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.

Cet entretien au mieux en présentiel (voire à distance si besoin par exemple sous la forme d'une visioconférence) doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période.

Les points abordés concerneront notamment :

- les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;
- l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé ;
- ***l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.***

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti ».

14 Indicateur Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice n°14 de la citoyenneté.

Nous avons une apprentie en 1^{ère} année de BTS (...).

Elle dit subir un harcèlement de la part de ses collègues de promotion. Le sujet est sensible et les équipes se sont emparés pleinement du problème. La référente l'a reçue à plusieurs reprises et je dois même la rencontrer la semaine prochaine avec ses parents.

Nous avons reçu aujourd'hui, un avis médical de la médecine du travail qui émet « un avis favorable à effectuer sa formation d'apprentissage en mode distanciel ».

A ce jour, nous ne proposons pas cette modalité de distanciel complètement. Nous craignons une baisse de la qualité du service à l'utilisateur.

Comment pouvons-nous démêler cette affaire ? Je te remercie de tes éclairages.

Le harcèlement, quelle qu'en soit la nature, ne doit pas effectivement être pris à la légère, et puisque cela doit être traité rapidement, voici les remarques qui me viennent à la lecture de ton message (rédiger en utilisant le vouvoiement pour en reprendre le contenu dans la FAQ)

- Je note que les faits rapportés ne relèvent pas directement du champ de la mission dont je suis le coordonnateur régional, de contrôle sur un volet uniquement pédagogique des formations par apprentissage. Pour des questions similaires préalablement traitées dans la FAQ, j'avais pu écrire en concertation avec la DREETS PACA, et que je reprends pour l'adapter à votre situation :
- Informer immédiatement l'employeur de la situation.
- Étudier avec l'apprentie et ses représentants légaux la possibilité d'un maintien en formation, à la condition de mener sans délai une intervention auprès de l'ensemble de la promotion, en appui d'experts partenaires (dont des médiateurs de l'apprentissage selon leurs disponibilités), et puisqu'il s'agit d'un établissement public, de la cellule harcèlement du Rectorat ou autres personnels associés.
- Dans tous les cas, il vous faut répondre à la situation rencontrée par cette apprentie, et intervenir auprès de ses camarades si les faits devaient s'avérer exacts. J'entends les difficultés pour votre CFA de passer du tout présentiel au tout distanciel, ou tout ou moins, de mener en parallèle deux modalités différentes de formation.
- Soit vous êtes en capacité d'y répondre, soit cela n'est pas possible et dans ce cas, il vous questionner l'employeur, qui est, je le rappelle responsable du choix du CFA. En votre qualité de CFA, il sera attendu d'accompagner l'apprentie vers un autre CFA, si besoin 100% distanciel, en lien avec l'entreprise.
- Avant d'envisager cet extrême, la proposition d'un aménagement du parcours de formation pourrait être réétudiée avec la famille, par exemple en proposant un emploi du temps à 100% distanciel dans un premier temps, puis à mi-temps en présentiel (par exemple en ciblant les demi-journées voire les journées pour lesquelles vous êtes en capacité de proposer une modalité de formation hors CFA, par la remise des contenus d'enseignement au préalable et des temps de remédiation individualisés en présentiel voire à distance). Ce projet devrait également fixer un calendrier avec un retour progressif au présentiel par période (et bilan en fin de chaque période).

Finalement, cette situation, aussi grave soit-elle, questionne directement votre capacité à individualiser le parcours de formation de chaque apprenti. En tentant d'y apporter des réponses, vous permettez à votre CFA de s'ouvrir à cette question de l'individualisation de la formation, et vous y gagnerez des marges de progrès importants. Par principe, et le positionnement pédagogique en est le principal vecteur, les parcours de formation devraient prendre en compte les besoins qui émergent des différents bilans qui jalonnent les parcours de formation. Au-delà des difficultés que cela pose, et nous en sommes tout à fait conscient, il faudrait sans doute que chaque CFA puisse étudier la possibilité d'aménager dans leurs emplois du temps, des plages dédiées à l'individualisation des parcours de formation, et de travailler au développement de la multimodalité des formations (dont la possibilité de proposer tout ou partie des contenus de formations selon des modalités de formations ouvertes et à distance). Sur le sujet de la multimodalité, je vous invite à vous reporter à la fiche [Q10E19](#) - Indicateur 10 (Adaptation au public).

Vous êtes toutefois, en votre qualité de directrice de CFA, libre de suivre ces recommandations. Mais vous savez sans doute aussi que, le cas échéant, vous pourriez exposer votre CFA à des suites si une saisine faite par la famille devait porter sur une absence d'accompagnement de l'apprentie, ayant pu donner lieu à une déscolarisation et à une rupture de contrat.

C'est pourquoi, et si vous estimiez difficile pour votre CFA d'y répondre, votre accompagnement pourrait aussi porter sur l'aide à la recherche d'un autre CFA, et notamment proposant une offre de formation entièrement à distance pour poursuivre sa formation. Et dans ce cas, de procéder par avenant avec modification du lieu d'exécution du contrat (Case 37 dans la partie « Le contrat » du CERFA).

Au-delà, et après avoir sécurisé la poursuite du parcours de cette apprentie, il vous appartiendra de travailler plus encore sur la prévention de toute forme de harcèlement, et pour cela, vous pourrez trouver dans la fiche [Q14E24](#) Indicateur 14 (Accompagnement socio-professionnel) quelques repères.

En effet, le sujet du harcèlement est clairement indiqué dans l'une des missions qui relève de la responsabilité des CFA (cf article L6231-2) : « 7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les

maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ».

Extrait :

Participation des acteurs du CFA au sens large aux actions (information, sensibilisation, formation) qui concourent à la prévention de la violence, du harcèlement et du cyberharcèlement.

Proposition :

- d'un plan de prévention et de lutte contre la violence,
- d'un protocole de détection, de prise en charge et de traitement des situations de harcèlement,
- d'actions de formation à destination des apprentis (respect de la personne, usage des réseaux sociaux, etc.) et des personnels (gestion de crise, etc.).
- d'affichages spécifiques,
- de réunions d'information en présence des personnels du CFA, des apprentis et de leurs familles, des maîtres d'apprentissage,
- d'un suivi strict des incidents, cas de harcèlement et des actes de violence.

La remise au plus tôt du parcours en apprentissage du [Guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage](#) (DREETS – DDETS et Rectorat de région académique) est un incontournable pour outiller les apprentis, leurs familles mais également les acteurs des CFA et des entreprises afin de faire face à d'éventuelles difficultés rencontrées par les apprentis, et qui peuvent impacter le déroulement même de leur contrat.

S'agissant de la mobilisation des expertises, des outils et des réseaux externes, il s'agit également pour le CFA de développer toutes les alliances éducatives internes et externes pour coordonner les interventions des différents professionnels (notamment dans le cas des ruptures ou risque de rupture, de faits de violence, de harcèlement, d'accueil de public en situation de handicap, etc.).

15 Indicateur Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

15.1 La carte d'étudiant des métiers

J'aurais une question, j'espère que vous pourrez m'aider. Comment et où dois-je faire pour donner des cartes étudiantes métiers ?

Je réponds avec plaisir à votre sollicitation.

Je me permets simplement de vous rappeler qu'une lecture transversale des fiches "qualité pédagogique en apprentissage" accessibles depuis chaque FIL mensuel "Apprentissage" vous permettrait de repérer les éléments essentiels mis à la disposition de tous les CFA. Ce sujet est traité dans la fiche [Q15E25](#)- Indicateur 15 (Information sur les droits, devoirs et risques des apprentis).

Mais je mesure aussi qu'il est parfois difficile de se repérer dans la somme des ressources disponibles. Une lecture transversale et rapide peut aider à mon sens.

Dans tous les cas, vous me savez mobilisé pour répondre à toutes sortes de questions.

Extrait de la fiche citée supra :

Délivrance de la carte d'étudiant des métiers à chaque apprenti dans les 30 jours qui suivent l'inscription de l'apprenti au sein du CFA. Modèle de [carte d'étudiant](#) des métiers à utiliser

Le Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers tire les conséquences réglementaires de la création, par la [loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011](#) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, de la carte d'étudiant des métiers. Cette carte est systématiquement délivrée en contrat d'apprentissage.

En contrat de professionnalisation, il faut en revanche remplir certaines conditions :

- être inscrit dans une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- être âgé de 16 à 25 ans ;

- la formation doit durer au minimum 12 mois.

Cette carte peut donner les avantages suivants :

- Accès aux restaurants et hébergements universitaires du CROUS au tarif étudiant.
- Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc)
- Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports

Plus de détails dans les textes réglementaires suivants :

[Article L6222-36-1 du Code du travail](#)

« Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire ».

[Article D6222-42](#)

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

[Article D6222-43](#)

La carte permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Elle est valable sur l'ensemble du territoire national.

[Article D6222-44](#)

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions suivantes :

Au recto :

- la photo du titulaire, tête découverte ;
- la date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée ;
- le nom et le prénom du titulaire ;
- la date de naissance du titulaire ;
- la signature du titulaire ;
- les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Cette carte est strictement personnelle " ;
- le logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso :

- le nom, l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation ;
- les nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation ;
- les mentions : " Carte d'étudiant des métiers " et " Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ".

Le modèle de la carte d'étudiant des métiers est déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

15.2 L'absence pour fêtes religieuses

Une apprentie demande à être absente du CFA pour fête religieuse.

Voici ce que j'ai écrit dans la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)", à consulter sans modération.

- Une absence pour fête religieuse ?

Le [Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées](#), version employeurs et mis à jour en janvier 2023 éclaire sur les réponses à donner, côté employeur. Ce qu'il faut retenir notamment : l'employeur comme le CFA ne doit pas fonder sa décision, qu'elle soit favorable ou non, sur le motif tiré de la religion du demandeur au risque qu'elle soit jugée discriminatoire.

La DGEFP interpellé sur le sujet ajoute ces éléments :

« En tout état de cause, même au CFA (dans l'organisme de formation théorique), l'apprenti(e) demeure un(e) salarié(e) soumise(e) à son contrat de travail.

Cette apprentie demeure donc assujettie au principe de laïcité de la République, et le fait de participer à une religion, quelque être puisse être, n'a pas à entrer en ligne de compte, à quel que titre que ce soit.

Le fait d'assister à tous les cours théoriques est une des obligations premières de cet(te) apprenti(e) (article L. 6221-1, alinéa 3, du code du travail), obligation, à l'instar de tous les salariés de droit commun, qui ne saurait se satisfaire d'une quelconque « exception » liée à un motif ne relevant pas alors de l'éventuel avis du seul médecin du travail.

Donc, qu'il s'agisse d'un comportement personnel, tant en formation pratique que théorique, les mêmes principes d'équanimité s'appliquent. Ni employeur, ni CFA, ni apprenti(e) ne sauraient contrevenir à ces obligations. Et ce sous quels que principes que ce soient ».

15.3 La responsabilité de l'employeur dans le cas d'un apprenti laissé seul

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

Si un accident grave survient alors que l'apprenti est seul, la responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée ?

OUI,

Pour rappel, l'employeur est tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation générale de sécurité ([article L. 4121-1 du code du travail](#)).

Dans l'affaire soumise aux juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence, une apprentie de 16 ans, recrutée afin de préparer un bac professionnel (conduite et gestion d'entreprise hippique), a été victime d'un accident du travail ayant chuté de cheval. Placée en arrêt de travail, elle n'a repris ni son activité au sein de l'entreprise, ni sa formation théorique au CFA.

Les juges rappellent que c'est à l'employeur qu'incombe la charge de prouver qu'il a mis en place les mesures de prévention nécessaires afin d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique de son apprenti. Or, quand bien même, l'employeur justifie de l'existence d'un document d'évaluation des risques professionnels actualisé, de la mise en œuvre générale de mesures de prévention des risques objectivées par des témoignages d'anciens élèves et de ce qu'en tant que titulaire du Galop 4, diplôme dont les modalités d'attribution à l'apprentie ne sont pas contestées, l'apprentie avait la faculté de monter seule un cheval dressé, il n'est pas établi n'étant que la jument montée par l'apprentie le jour de l'accident était effectivement un cheval véritablement dressé à cette même date permettant à sa cavalière, toujours mineure, de sortir seule avec lui sans l'accompagnement à ses côtés de son maître d'apprentissage, dont l'absence est acquise celui-ci n'étant arrivé sur le lieu de l'accident que dans les minutes suivant l'accident.

[Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, n° 20/12449](#)

15.4 La nullité d'un contrat

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

Le contrat d'apprentissage frappé de nullité peut-il être requalifié en CDI ?

NON,

Un contrat d'apprentissage frappé de nullité ne peut pas être requalifié en CDI. Ce principe est régulièrement rappelé par la Cour de cassation : lorsque le contrat d'apprentissage est nul, il est considéré comme n'ayant jamais existé. Ne pouvant recevoir exécution un contrat de travail nul ne peut pas être requalifié ([Cass. soc., 28 mai 2008, n° 6-44.327](#) – [Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-27.616](#) – [Cass. soc., 22 mars 2016, n° 15-10.530](#)).

Il en va cependant autrement lorsque l'apprenti est régulièrement intégré dans les équipes au même titre qu'un salarié de l'entreprise dont il doit réaliser le travail. En effet, dans cette hypothèse, le « pseudo » apprenti n'est pas en situation d'apprentissage puisqu'il exerce les fonctions d'un salarié à part entière. Dans ce cas, le salarié est dans l'impossibilité matérielle de recevoir une formation professionnelle sérieuse. L'employeur ne satisfaisant pas à son obligation de formation, il y a détournement du contrat d'apprentissage de son objet, et le contrat doit donc être qualifié de contrat de travail à durée indéterminée ([Cass. soc., 12 février 2013, n° 11-27.525](#)).

Au titre des situations emportant la nullité, on notera l'absence d'écrit. Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires ([article L. 6222-4 du code du travail](#)). Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti. En conséquence de ce texte, la jurisprudence affirme que la signature d'un contrat écrit est une condition de validité du contrat d'apprentissage dont le non-respect est sanctionné par la nullité (pour une illustration récente voir [Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, RG n° 19/15991](#)). Il en va de même de l'absence de dépôt du contrat (voir en ce sens [Cour d'appel d'Agen, 9 janvier 2024, RG n° 22/00840](#)).

On précisera qu'en cas de nullité du contrat d'apprentissage, le travailleur peut prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a cependant été exécuté

avec les abattements tenant à l'âge (en application de l'article D. 3231-3 du code du travail et non pas de l'article D. 6222-26 du même code), ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail sur le fondement du droit commun de la responsabilité.

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, RG n° 19/15991

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

L'apprenti dont le contrat est nul peut-il prétendre à des dommages et intérêts pour non-octroi de congés payés ?
OUI,

La nullité du contrat d'apprentissage, lorsqu'elle est imputable à l'employeur, prive l'apprenti d'une chance de paiement de 30 jours de congés payés figurant sur ses bulletins de salaire. Cette perte de chance doit faire l'objet d'une indemnisation, comme le précisent les juges de la Cour d'appel d'Aix en Provence.

Lorsque l'employeur rompt un contrat d'apprentissage en dehors des cas prévus par la loi, rendant ainsi la rupture sans effet. Dans cette situation, l'employeur doit alors verser les salaires à l'apprenti jusqu'au terme prévu de son contrat, ces éléments de rémunération lui donnant par ailleurs droit au paiement des congés payés afférents (Cass.soc.16.03.22, n° 19-20.658).

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 janvier 2024, RG n° 19/15991

15.5 La période probatoire

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

La finalité de la période des 45 jours de formation pratique a-t-elle un impact sur sa computation ?

OUI,

Comme le précisent les juges de la Cour d'appel de Colmar, « l'objectif de la période d'essai étant de permettre à l'employeur de prendre la mesure réelle de l'aptitude de l'apprenti à occuper le poste pour lequel il a été embauché, et à l'apprenti de s'assurer de son choix et de son orientation professionnelle » ne sont pris en compte, pour la computation du délai de 45 jours, « que les jours de formation pratique au sein de l'entreprise, et sont exclus notamment les jours de formation théorique au CFA, ainsi que les jours de repos ».

Ce principe a été rappelé par les juges de la Cour de cassation récemment concernant les jours de congés qui suspendent l'exécution du contrat (voir notre actualité du 14 décembre 2023 sur l'arrêt Cass. Soc., 15 novembre 2023, n° 21-23.949). L'intérêt de la décision de la Cour d'appel de Colmar est de préciser que les jours de repos hebdomadaire doivent également être exclus du décompte des 45 jours. A notre sens, il en va également ainsi des jours fériés chômés par l'apprenti.

Cour d'appel de Colmar, 24 novembre 2023, RG n° 22/00521

15.6 Les apprenties en congé maternité

La situation concerne une candidate inscrite au CAP (...) et qui sera en congé maternité à la période des épreuves. Cette candidate souhaite se présenter aux examens.

Concernant les candidats scolaires, le congé maternité n'empêche pas le passage des épreuves.

Peut-elle se présenter aux épreuves en tant qu'apprentie ?

Un premier point de vigilance : le sujet des congés maternité en apprentissage appelle de la part de tous les responsables une très grande vigilance en raison des questions qu'ils soulèvent et pour lesquelles le Code du travail n'a pas trouvé toutes les réponses adaptées.

Un premier principe : en théorie, une salariée (même apprentie) en congé de maternité voit son contrat de travail (fut-il d'apprentissage) suspendu à ce titre.

Si l'apprentie manifeste la volonté de suivre les enseignements pendant son congé maternité, une autorisation préalable écrite et totale (plateaux techniques compris) est nécessaire. Cette autorisation doit être délivrée par le médecin-conseil de la MSA (voire un écrit de ce dernier renvoyant vers le médecin ayant délivré l'arrêt de travail initial pour délivrer cette même autorisation). En complément, il s'agira également d'obtenir l'accord (écrit) des deux parties au contrat d'apprentissage, soit l'apprentie et son employeur.

A savoir : l'apprentie doit être préalablement informée qu'elle ne pourra pas être rémunérée par ce suivi des cours, ni protégée au titre assurantiel, notamment en matière d'accidents du travail ou de trajet... Ce suivi des cours peut

toutefois être fait dans le cadre d'un parcours aménagé par le CFA, notamment via des enseignements et un accompagnement à distance.

S'agissant de l'inscription aux examens, cela dépend de la réglementation propre à chaque titre ou diplôme, et des exigences, notamment en matière de quotité de formation théorique et/ou de formation pratique, pour pouvoir se présenter aux épreuves sanctionnant l'obtention du titre ou diplôme ainsi préparé.

Pour les diplômes de l'éducation nationale, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la condition pour l'inscription à l'examen repose sur l'existence d'un contrat d'apprentissage.

Il n'existe pas a priori de volumes horaires d'enseignement minimum et de temps passé en entreprise à faire valoir pour se présenter à l'examen hormis pour le brevet professionnel.

D'autres dispositions existent, comme celle-ci (en suivant), mais la fiche ressource portant sur les droits et devoirs des apprentis consacre un chapitre complet sur ce sujet ;

Indicateur 15 (Information sur les droits, devoirs et risques des apprentis) : Fiche [Q15E25](#)

"à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse, la salariée peut réduire la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (le congé prénatal) d'une durée maximale de 3 semaines ; dans ce cas, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (le congé postnatal) est alors augmentée d'autant. Toutefois, lorsqu'elle a fait usage de cette faculté et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail entre la date normale du début de son congé et la date réelle résultant du report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail ; la période initialement reportée est alors réduite d'autant".

Enfin, si elle fait valoir son congé maternité durant la session d'examen de juin, elle pourrait bénéficier de la session de remplacement de septembre, à la condition d'avoir complété le dossier ad hoc et d'en avoir obtenu l'accord du service des examens et concours.

15.7 Le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage

Ce document a été remis à nos apprentis à la rentrée et déposer sur un drive que nous partageons avec les apprentis, tout comme l'année dernière.

D'ailleurs, je n'avais pas cette version.

J'ai partagé la version en PJ : Guide pratique de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage.

Je suis désolé mais cette version date de 2021. Depuis, la mission de contrôle pédagogique a multiplié les informations à destination de tous les CFA, portant sur la mise à jour de ce guide. Et tous les FILS mensuels le mentionnent de manière claire. J'insiste également sur le fait que le guide ne doit pas être simplement transmis, mais bien commenté avec l'ensemble des apprentis. Et ce au plus tôt du début du contrat, et notamment au début de la période très cruciale qu'est la période probatoire (45 premiers jours en entreprise).

Il conviendrait que la veille dont il est question dans les indicateurs QualiOpi (23 à 25) soit effective et que vous puissiez prendre en compte de manière réactive les informations transmises dans ces FILS.

Cela suppose également que toutes les alertes, les points de vigilance, les conseils relayés dans les FILS soient réellement pris en compte au sein de votre CFA.

Cette question dépasse la responsable administrative que vous êtes, ce qui explique le fait d'avoir ajouté d'autres destinataires à notre échange.

Je compte sur la mobilisation de votre direction et des équipes pédagogiques.

15.8 L'absence de signe de vie d'une entreprise

Je souhaite vous faire part d'une situation problématique que nous rencontrons actuellement.

Mme (...), actuellement en contrat d'apprentissage chez (...), m'a fait part de ses difficultés en entreprise.

Depuis des semaines, elle n'a plus aucun contact avec (...) qui, en plus d'être son employeur, est son maître d'apprentissage.

Je rencontre de grandes difficultés à prendre attache avec l'entreprise.

Le dirigeant de l'entreprise est injoignable depuis des mois malgré mes appels, mails et courrier recommandé.

C'est pour cette raison que j'ai décidé d'accompagner (...) dans sa recherche d'une nouvelle alternance.

(...) doit intégrer une nouvelle entreprise le 04/03/2024 mais nous devons nous assurer que la rupture soit actée chez (...) avant de mettre en place un nouveau contrat.

Pour mettre fin à ce contrat d'apprentissage, (...) doit signer le formulaire de résiliation.

Comment devons-nous procéder puisque (...) reste injoignable ?

Effectivement, l'apprenti ne peut pas signer un nouveau contrat tant que l'ancien n'a pas été rompu.

Vous indiquez l'absence de contact avec l'employeur "depuis de semaines". Ce qui semble dire que l'apprentie n'était plus en entreprise. **De combien de semaines parlez-vous ?**

1er réflexe à avoir face à une telle situation : vérifier que l'entreprise "existe" toujours d'un point de vue légal
Consulter le site gouvernemental **SIRENE**

2ème réflexe à avoir face à une telle situation : solliciter le médiateur de l'apprentissage.

Ce qui me conduit à vous poser cette question : **le Guide de sécurisation des parcours en apprentissage a-t-il été remis à chacun de vos apprentis ?** (comme cela est strictement demandé depuis la rentrée 2021)

3ème réflexe à avoir face à une telle situation : Vu l'urgence, il me semblerait nécessaire que vous interveniez directement auprès de l'OPCO financeur du contrat, à même d'en savoir plus sur l'entreprise et le maintien ou non du contrat d'apprentissage. Dans tous les cas, l'OPCO doit être informé dans les meilleurs délais de cette situation, car le versement de l'aide peut être remis en question et autres actions à mener.

15.9 Les arrêts maladie

Je me permets de vous contacter concernant un apprenti ayant réalisé une majeure partie de son année en arrêt de travail. Je souhaiterais signaler son comportement et connaître les modalités pour que cet apprenant ne soit pas accepté à présenter ses épreuves nationales du BTS.

J'ai bien accusé réception de votre message. Pour tout vous dire, j'ai tenu à partager le projet de réponse avec les services des examens et concours des deux académies avant de revenir vers vous, car le sujet en l'occurrence n'est pas de la responsabilité de la mission dont je suis le coordonnateur régional.

Dans l'attente d'un consensus sur le sujet qui n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît, voici une première réponse.

Sauf erreur de ma part, la DEC ne dispose pas de textes pouvant interdire l'inscription à un examen pour un apprenti en arrêt de travail. C'est différent en BP puisque les conditions de présentation à l'examen sont plus restrictives.

Donc, dans cette situation,

- Le CFA spécifie dans le livret transmis au jury de délibération, les absences de l'apprentie (justifiées et injustifiées)
- L'apprentie passe ses épreuves
- Si elle échoue à son examen, l'employeur peut lui proposer de proroger son contrat d'un an.

Je souhaite également rappeler toutes les préconisations qui sont faites dans la fiche ressource clef sur ce sujet, "[Gestion de l'absentéisme en apprentissage](#)", et notamment le rôle majeur des CFA dans le suivi strict des absences, l'importance d'avoir élaboré un règlement intérieur avec des barèmes de sanctions permettant le cas échéant de conduire à une exclusion et ce avant les dates limites pour désinscrire les candidats à l'examen. L'arrêt de travail n'étant pas dans tous les cas un motif de désinscription ou de sanctions potentielles ...

En complément, dans ce que vous évoquez dans votre message initial, vous émettez des doutes sur les arrêts maladie.

Je souhaite vous rappeler ce que j'ai pu écrire dans la FAQ à propos d'un cas similaire d'arrêts maladie "suspiceux".

Je vous rappelle un extrait de la fiche ressource sur l'[absentéisme des apprentis](#) :

- Une absence pour arrêt maladie

« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Se reporter pour plus de complément au site du [Ministère du Travail](#)

A la lecture des deux pièces jointes, je me permets de souligner :

- les nombreuses fautes d'orthographe me font penser que le document est un faux. Avez-vous appelé le praticien pour avoir la confirmation de l'exactitude de ce document ?
- Il est fait référence à des stages, et il est écrit "Certificat médical d'arrêt scolaire". Or, un apprenti est un salarié, et le document ne me semble pas adapté. Ce qui me fait dire aussi que le certificat présenté peut être un "faux".
- Le praticien indiqué dans l'arrêt de travail n'est pas le même que celui indiqué dans l'autre document.

Par ailleurs, la DREETS ajoute les éléments suivants :

Un certificat médical qui pose des restrictions pour la réalisation du travail d'un apprenti, constitue une restriction d'aptitude médicale. Or, seul le médecin du travail peut émettre un tel avis, pas le médecin traitant. Un médecin traitant peut simplement délivrer un arrêt de travail. Mais dans ce cas il n'y a pas de distinction entre les périodes de cours et les périodes en entreprise.

S'il y a un problème à réaliser les parties en entreprise, il faut que l'apprenti sollicite une visite avec son médecin du travail, qui examinera les possibles restrictions ou éventuelle inaptitude. Il peut arriver que les restrictions concernent la réalisation du travail en entreprise. Surtout dans des situations de risques psychosociaux, un salarié ou apprenti, peut, par exemple être déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise. L'apprenti doit alors se trouver une autre entreprise pour ne pas compromettre la réalisation de sa formation.

Il a pu arriver que des médecins traitants émettent des certificats avec des prescriptions s'apparentant à des restrictions. Dans ce cas cela n'a aucune valeur car le document n'est pas légal. Le médecin traitant peut être aiguillé vers le site internet du SISTE PACA qui l'aide à faire le lien avec la médecine du travail.

Voici en PJ un cas précis mais qui a tendance à se répandre dans plusieurs de nos établissements. Les apprentis nous présentent un document annexé à l'arrêt de travail pour ne plus aller en entreprise. Quelquefois cela s'avère nécessaire, mais nous avons un doute au niveau de la « formalisation » du document annexé et quant à la couverture de l'apprenti en cours dans le lycée.

Je sais que cela relève du droit du travail, mais vous pourrez peut-être nous aider ou orienter.

Je vous rappelle un extrait de la fiche ressource sur l'[absentéisme des apprentis](#) :

- Une absence pour arrêt maladie

« Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Se reporter pour plus de complément au site du [Ministère du Travail](#)

A la lecture des deux pièces jointes, je me permets de souligner :

- les nombreuses fautes d'orthographe me font penser que le document est un faux. Avez-vous appelé le praticien pour avoir la confirmation de l'exactitude de ce document ?
- Il est fait référence à des stages, et il est écrit "Certificat médical d'arrêt scolaire". Or, un apprenti est un salarié, et le document ne me semble pas adapté. Ce qui me fait dire aussi que le certificat présenté peut être un "faux".
- Le praticien indiqué dans l'arrêt de travail n'est pas le même que celui indiqué dans l'autre document.

Par ailleurs, la DREETS ajoute les éléments suivants :

Un certificat médical qui pose des restrictions pour la réalisation du travail d'un apprenti, constitue une restriction d'aptitude médicale. Or, seul le médecin du travail peut émettre un tel avis, pas le médecin traitant. Un médecin traitant peut simplement délivrer un arrêt de travail. Mais dans ce cas il n'y a pas de distinction entre les périodes de cours et les périodes en entreprise.

S'il y a un problème à réaliser les parties en entreprise, il faut que l'apprenti sollicite une visite avec son médecin du travail, qui examinera les possibles restrictions ou éventuelle inaptitude. Il peut arriver que les restrictions concernent la réalisation du travail en entreprise. Surtout dans des situations de risques psychosociaux, un salarié ou apprenti, peut, par exemple être déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise. L'apprenti doit alors se trouver une autre entreprise pour ne pas compromettre la réalisation de sa formation.

Il a pu arriver que des médecins traitants émettent des certificats avec des prescriptions s'apparentant à des restrictions. Dans ce cas cela n'a aucune valeur car le document n'est pas légal. Le médecin traitant peut être aiguillé vers le site internet du SISTE PACA qui l'aide à faire le lien avec la médecine du travail.

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

Si le médecin du travail aménage le temps de travail de l'apprenti après un arrêt maladie et n'autorise que la reprise du temps de formation en CFA, l'employeur doit-il maintenir le paiement du salaire à temps plein ?

OUI,

C'est la position adoptée par la Cour d'appel de Montpellier en application du principe selon lequel le temps en CFA est assimilé à du temps de travail effectif ([article L. 6222-24 du code du travail](#)).

Dans cette affaire, après une visite de reprise faisant suite à de nombreux arrêts de travail, le médecin du travail avait aménagé le temps de travail de l'apprenti en le déclarant apte à reprendre les cours au CFA, mais en émettant un avis défavorable pour la reprise du travail en entreprise. L'employeur avait alors appliqué une retenue sur le salaire de l'apprenti pour des heures d'absence en raison d'un temps partiel thérapeutique. Impossible, répondent les juges : l'apprenti ayant été, pendant cette période, à temps complet en formation au CFA, ce que confirme l'employeur, il était en droit de percevoir sa rémunération sur ces périodes sur la base d'un temps plein.

Cour d'appel de Montpellier, 24 janvier 2024, n° 21/00909

15.10 L'accès aux restaurants universitaires

Je m'adresse à vous suite au mail ci-dessous du CROUS disant qu'il ne peut inscrire les apprentis au restaurant universitaire qu'avec leur numéro INE.

En effet, le Crous nous a demandé l'utilisation d'un code société unique : 10 (étudiant)

Les étudiants, « au sens large du terme », c'est-à-dire qu'ils soient apprentis, boursiers, non boursiers, non boursiers mais en situation de précarité financière, ... et cela quel que soit leur établissement d'enseignement (universités, BTS, école d'ingénieurs publiques ou privées, ...) doivent tous appartenir, "sans aucune exception", à un tarif de la société 10. Cette règle obligatoire permet d'établir au niveau national des statistiques portant sur le nombre de repas vendus aux étudiants en se focalisant uniquement sur les tarifs de la société 10 et cela quel que soit le Crous.

L'INE, c'est l'identifiant national élève :

Le **numéro INE** est l'identifiant national élève, inscrit dans le **"répertoire national des identifiants élèves, étudiants et apprentis"**. Il est unique et propre à chaque élève sur le territoire français.

Le **numéro INE** permet de faciliter le **suivi** et la **gestion du dossier scolaire** des élèves tout au long de leurs études. Il est composé de 11 caractères, soit 10 chiffres et 1 lettre soit 9 chiffres et 2 lettres (depuis la rentrée 2018).

Il est attribué automatiquement à tout élève, étudiant ou apprenti suivant une scolarité dans un **établissement d'enseignement scolaire ou supérieur**, ou une formation dans un **centre de formation d'apprentis (CFA)**.

Il se trouve que seuls les apprentis ayant auparavant passé un examen ont déjà un numéro INE.

Donc un bon nombre d'entre eux inscrits dans notre CFA pour passer un diplôme pour la première fois n'en ont pas, ou bien ont perdu leur bulletin de notes du collège ou lycée sur lequel ils peuvent le retrouver.

Il en est de même pour les apprentis scolarisés à l'étranger puis inscrits chez nous au CFA.

Il me semblait qu'autrefois le numéro INE figurait sur les convocations des apprentis, ce n'est plus le cas aujourd'hui. La loi dit qu'un **numéro INE est attribué automatiquement à tout élève, étudiant ou apprenti suivant une scolarité dans un établissement d'enseignement scolaire ou supérieur, ou une formation dans un centre de formation d'apprenti**, or je ne vois sur aucun document de numéro INE pour nos apprentis.

Par décret no 2023-1073 du 20 novembre 2023 complétant la liste des finalités et des catégories de responsables des traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce

répertoire dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, les CFA ont le droit de demander le numéro de sécurité sociale de leurs apprentis (Le texte représente le fondement juridique de votre traitement).

En effet, le numéro de sécurité sociale s'appelle en langage administratif et juridique le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques

Le numéro de sécurité sociale est donc une donnée reconnue par décret comme obligatoire dans le traitement des données des apprentis, dans la mesure où il est indispensable pour, notamment :

- l'inscription à un examen de certification,
- bénéficier des droits à la formation,
- l'accrochage des certifications (par le certificateur) au passeport de compétences des titulaires,

- l'utilisation du passeport de prévention,
- la mise en place des contrats d'alternance
- etc.

Pour rappel : Un décret datant du 28 juillet 2011 stipule : Article L6222-36-1Création LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 1 : "Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur".

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025046791?r=929wWnmwfa>

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000024410251/2011-07-30>

(Complément de réponse du Directeur régional du CROUS)

Les apprentis bénéficiant d'une carte d'étudiant des métiers peuvent bien bénéficier des tarifs de restauration proposés à tout étudiant dans les structures de restauration du CROUS.

La tarification à 3,30€ sera applicable sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, y compris par paiement classique par carte bancaire.

15.11 Les pratiques addictives

Une UFA me pose la question suivante : « Dans le cadre de l'apprentissage, si un apprenti est pris avec des stupéfiants dans l'établissement scolaire, qu'une sanction est prononcée mais qui ne va pas jusqu'à l'exclusion définitive, quelle serait la procédure envers l'employeur ? Devrait-on le signaler obligatoirement, peut-on le garder uniquement en interne de l'établissement scolaire ?

Plusieurs questions me viennent : Quel est son « niveau de dépendance » ? Quel est l'impact de ce niveau sur le bon suivi de sa formation et sur ces capacités à agir et interagir dans l'entreprise.

Le jeune suit une formation en maintenance des véhicules particuliers ; je m'inquiète des conséquences sur ses capacités et du danger qu'il pourrait faire courir aux clients de son employeur. Pour ces raisons-là je pense que l'on doit en informer l'entreprise. Mais pas seulement. L'employeur peut jouer un rôle de médiateur s'il le veut bien.

Le CFA comme l'entreprise peuvent s'appuyer sur plusieurs textes réglementaires, dont :

- L'article [L6231-2](#) du Code du travail stipule : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) « 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ».
- L'article L4121-1 du Code du travail : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des :
 - Actions de prévention des risques professionnels,
 - Actions d'information et de formation,
 - Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette règle s'applique également aux mineurs et aux apprentis qui peuvent être dans l'entreprise. En raison de leur vulnérabilité, l'employeur devra par conséquent leur porter une attention.

- L'article L4122-1 du Code du travail : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Il importe que le règlement intérieur de l'entreprise, tout comme celui du CFA, s'appuie sur ces textes pour définir le cadre encadrant les éventuelles pratiques addictives des apprentis.

Au-delà, l'employeur comme le CFA ont une pleine responsabilité de protection de la santé des apprentis. Un CFA qui aurait connaissance de pratiques addictives d'un apprenti a une obligation d'information de son employeur et de ses représentants légaux (notamment s'ils sont mineurs).

L'entreprise a le droit d'exiger des tests de dépistage d'une consommation de drogues mais seulement lorsqu'il existe un risque concernant la sécurité au travail de l'apprenti ou celle des autres employés. Pour autant, l'apprenti doit être d'abord personnellement informé et consulté. L'apprenti a le droit de refuser le test. L'entreprise ne peut pas licencier l'apprenti pour cette raison, sauf si elle démontre l'existence d'un risque concret.

Le Guide « [Pratiques addictives et apprentissage](#) » publié par la région Pays de la Loire peut être utilement consulté.

Le pôle T de la DREETS PACA doit compléter cette réponse.

(Complément du Pôle Travail de la DREETS PACA)

Depuis 2016 et une décision du Conseil d'Etat, les tests salivaires concernant le dépistage de drogues sont admis en entreprise dès lors que prévus par le règlement intérieur ([CE, 05/12/2016, 394178](#)). C'est donc le même principe pour le dépistage de l'alcoolémie que pour celui de la consommation de drogues :

- Le règlement intérieur de l'entreprise doit le prévoir, ou une note de service s'il n'y a pas de règlement intérieur, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Il doit être limité à certains postes à risque : conducteurs d'engins par exemple, et pourquoi pas travailleurs manipulant certains produits ou utilisant certaines machines dangereuses
- Si ces conditions sont remplies, le salarié est censé s'y soumettre. A défaut, c'est sanctionnable, la sanction pouvant aller jusqu'au licenciement
- Le salarié doit pouvoir contester le résultat (contre-expertise)

Pour le dépistage en établissement d'enseignement ou de formation, le règlement intérieur peut prévoir l'interdiction de détenir de l'alcool ou de la drogue, mais il n'y a pas de texte permettant d'obliger à se soumettre à un dépistage d'alcoolémie ou de consommation de drogues. Il faut dans tous les cas l'accord de la personne et de son représentant légal s'il est mineur. Le guide [Prévention des conduites addictives](#) fait par l'Education nationale prévoit que le chef d'établissement peut alerter les services de police ou de gendarmerie (page 79).

Dans tous les cas, en-dehors des sanctions qu'il prendrait envers l'apprenti qui lui permettraient d'en informer officiellement l'employeur, le CFA doit respecter un devoir de confidentialité et ne peut donc pas transmettre à l'employeur d'informations qui n'interfèrent pas directement sur la bonne exécution du contrat d'apprentissage. Ainsi, en cas de problèmes d'addiction suspectée, le CFA peut prendre l'attache de l'employeur pour s'informer de la situation en entreprise et l'inviter à solliciter la médecine du travail le cas échéant, en veillant à ne pas révéler les informations qu'il ne peut pas lui transmettre.

15.12 La prorogation du contrat après un échec à l'examen

Une précision importante s'agissant des apprentis ayant échoué à l'examen : une alternative peut être proposée aux apprentis dans ce cas, pour lesquels les épreuves non acquises à la session d'examen relèvent des modalités de contrôle en cours de formation (CCF), donc dans le cas de formations habilitées au CCF. Il peut leur être proposé un contrat de 6 mois (septembre / octobre N à mars / avril N+1) avec un volume horaire d'enseignement en CFA calculé au prorata temporis (soit dans l'exemple d'un BTS, 337 h) et concentré sur les épreuves non acquises à l'examen, complété selon le cas par des modules répondant aux besoins des apprentis (renforcement dans les domaines généraux et/ou professionnels, accompagnement du projet de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle, etc.). Cette durée de contrat permettrait de couvrir la session de délibération des examens de la campagne de printemps de la VAE (sur la base de la circulaire du 25 avril 2022 - cf fiche ressource "[Positionnement en apprentissage](#)", page 11), ce qui permettrait d'acter la diplomation des candidats à l'issue de ce jury et donc sans attendre la session de juin / juillet. Un point de vigilance : se concerter au préalable avec la DEC du rectorat pour en valider le principe. Ces éléments visent spécifiquement le CFA, et ne peuvent s'entendre que dans le cas d'épreuves non acquises à l'examen pouvant relever du CCF.

Un jeune qui redouble son bts PI et qui garde le bénéfice de certaines matières n'est plus assujéti à l'obligation des 675 heures par an ?

Cette question est régulièrement traitée dans la FAQ et a fait l'objet d'un écrit dont je reprends un extrait de la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)", pages 30 et 31.

En synthèse, oui. Le volume horaire d'enseignement est calculé à partir de la durée du contrat, donc pour un contrat de 12 mois, ce volume est équivalent à 675h.

Extrait :

« **Le cas d'une prorogation de la durée du contrat suite à un échec à l'examen**

L'article L6222-11 autorise la prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus suite à un échec aux examens :

« *En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret* ».

Point de vigilance n°1 : Toute dispense d'épreuves est à vérifier auprès du rectorat (service des examens et concours), dans le doute et pour éviter toute mauvaise surprise au moment de l'inscription de l'apprenti à l'examen.

Point de vigilance n°2 : Le volume horaire minimum d'enseignement en CFA s'apprécie en fonction de la durée du contrat.

Dans le cas d'un prolongement du contrat suite à un échec à l'examen, le volume horaire d'enseignement sera fixé uniquement en référence au décret n°2020-624 du 22 mai 2020.

Des CFA ont pu avoir recours à un article du Code du travail abrogé depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Article R6233-53 (abrogé) Version en vigueur du 01 mai 2008 au 09 novembre 2019 [Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'horaire minimum prévu à l'article [L. 6233-9](#) ne peut être inférieur à 240 heures par an en cas de prolongation de l'apprentissage pour une durée d'une année.

Il est vrai que certains sites font encore référence à ce volume horaire minimum (par exemple :

<https://lapprentissage.re/un-cfa/la-formation-en-cfa/> ou ici : <http://www.cfa-creap.com/medias/File/faq/FICHE25.pdf>).

C'est une erreur et le volume horaire d'enseignement min. en CFA sera calculé au prorata temporis de la durée du contrat, dans le respect du décret n°2020-624 du 22 mai 2020.

Par exemple

- Pour des contrats de 12 mois : 400 h en CAP, MC, BP / 675h en bac pro, BMA et BTS.
- Pour des contrats par exemple de 10 mois : 333h en CAP, MC, BP / 562h en bac pro, BMA et BTS (prorata-temporis – voir supra).

Dès lors, tout contrat d'apprentissage ne respectant pas ce volume horaire min. d'enseignement en CFA pourrait être assimilé à du travail dissimulé et être requalifié en contrat de travail de droit commun (CDI).

Pour rappel également, le document préparatoire de la rentrée 2022 ([FIL ROUGE 2022-2023](#)) souligne dans sa première page, un objectif fixé dès février 2022 :

« Pour les inscriptions à la prochaine session d'examen (2023), tous les CFA sont informés des dispositions suivantes :

- Aucun CERFA ne respectant pas les volumes horaires minimum d'enseignement en CFA ne sera désormais accepté par le rectorat.
- Tout aménagement de la durée du contrat d'apprentissage (réduction ou allongement) ne faisant pas l'objet de la signature d'une convention tripartite (dans le respect des dispositions du décret 2020-372 du 30 mars 2020) sera refusé ».

Point de vigilance n°3 : Le cas spécifique des formations habilitées au CCF

Le cas sera différent pour les formations habilitées au CCF. Selon la [circulaire du 25-4-2022](#), pour les actions de formation par apprentissage, les organismes de formation habilités à la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pourront mobiliser toutes les souplesses proposées par ce mode certificatif pour articuler de façon personnalisée parcours de formation et parcours de certification de chaque apprenti.

Par conséquent, à la suite d'un échec à l'examen en raison d'unités certificatives en CCF non acquises (exclusivement), une prorogation de 6 mois du contrat d'apprentissage peut être signée pour permettre :

- à l'apprenti de passer de nouveau ses épreuves en CCF
- au rectorat de solliciter le jury de délibération de la VAE de printemps pour acter la diplomation de l'apprenti dans le cas où les unités restantes sont acquises.

Point de vigilance n°4 : Ce volume horaire min. d'enseignement s'entend en CFA et/ou dans d'autres structures de formation par délégation, y compris dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage. Cette délégation de formation à l'entreprise est fortement conditionnée.

Toutes les conditions sont explicitées dans la fiche ressource « [Formation en situation de travail en apprentissage](#) », et tout CFA déléguant une partie de la formation à l'entreprise reste pédagogiquement responsable du contenu d'enseignement en entreprise.

Point de vigilance n°5 : Le CFA est tenu de proposer un parcours individualisé aux apprentis dont le contrat est prorogé en raison de l'échec à l'examen

En effet, il revient au CFA de proposer un parcours de formation aménagé compte tenu du positionnement des apprentis, en respectant dans tous les cas le volume horaire min. d'enseignement mais avec des contenus qui peuvent, au-delà de la préparation aux épreuves qui ne font pas l'objet d'une dispense à l'examen, leur permettre :

- de consolider des compétences,
- en développer de nouvelles (par exemple en lien avec leur projet professionnel),
- voire leur permettre d'acquérir des certifications complémentaires qui seront autant d'atouts supplémentaires à faire valoir dans son CV (certifications TOEIC, PIX,).

En CAP ou encore en baccalauréat professionnel plus particulièrement, la dispense d'épreuves de l'enseignement général ne signifie pas pour autant la maîtrise suffisante par tous les apprentis des connaissances et compétences nécessaires et suffisantes en français et en mathématiques – physique – chimie pour réussir le diplôme, et plus encore leur insertion professionnelle ou leur poursuite d'études.

De manière plus générale, toute dispense d'épreuves à l'examen ne signifie pas pour autant que l'apprenti, à la suite de son positionnement, n'a pas besoin d'approfondir voire de consolider certains apprentissages. C'est le cas notamment des enseignements généraux, le cas le plus fréquent de dispenses, pour développer des compétences plus transversales (« soft skills ») et sécuriser les continuités de parcours ».

Question d'une entreprise : Le redoublement en apprentissage peut-il être imposé à l'employeur ?

Le terme « redoublement » est impropre. L'article L6222-11 autorise uniquement la prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus suite à un échec aux examens :

« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».

Vous aurez noté qu'il s'agit d'une possibilité offerte par le Code du travail à l'employeur mais non une obligation. En l'occurrence, si l'employeur de l'apprenti refuse cette prorogation, l'apprenti pourra toujours signer cette prorogation avec un autre employeur, si du moins il en trouve un.

15.13 Conditions d'ouverture de formations en apprentissage

A noter (Extrait de Mon compte formation)

- Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification. En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation visant une certification inscrite au RNCP ou au RS, sur la plateforme Mon Compte Formation (confer les Conditions Générales de Mon Compte Formation- article 3.1 : critères à respecter par les organismes de formation pour être référencés).

France compétences collecte les habilitations qui lui sont transmises par les certificateurs.

- Certaines certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports) ne sont pas encore concernées. Un message d'alerte informatif reste toutefois affiché aux usagers.

Précision de la DGESCO : Le certificateur qu'est l'éducation nationale n'a pas de procédure d'habilitation pour autoriser des OF partenaires à mettre en place les formations menant à ses certifications ; en effet, chaque OF (privés ou publics – Greta) est libre d'organiser la formation comme il le souhaite, sans « agrément » du certificateur ; en revanche, nous ne délégons pas les sessions d'évaluation, celles-ci se passent forcément chez nous (DEC).

Les organismes, privés ou publics, ne se prévalent donc pas d'une habilitation à former, puisque celle-ci n'existe pas. Ils peuvent librement proposer leur offre sur EDOF mais le SI de France compétences, lié à celui de la CDC, fait automatiquement apparaître un bandeau « **L'habilitation à former de cet organisme n'a pas pu être vérifiée pour cette certification** », peu attractif sur le plan commercial ; cependant, ce bandeau ne menace pas la concurrence entre OF privés et Greta puisque tous les OF proposant une formation menant à un diplôme EN sont concernés par cette mention.

IMPORTANT

Une habilitation à former est nécessaire pour le diplôme de la mention complémentaire Encadrement secteur sportif (MCE2S), co-porté par le Ministère de l'éducation nationale et les Ministères de la jeunesse. Toute ouverture de la MC E2S doit en effet faire l'objet d'une autorisation par le recteur d'académie après concertation du délégué régional académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES). Cette procédure doit être suivie par tout opérateur (lycée, OF-CFA ou OF autre) pour pouvoir être mise en œuvre.

Cette condition d'habilitation à former est valable également en apprentissage, ce qui est une première pour un diplôme de l'Education nationale

Complément de la DGESCO : La MCE2S est le seul diplôme pour lequel une habilitation est nécessaire. Il n'est pas prévu que d'autres diplômes soient concernés à terme. L'information a été vérifiée auprès du bureau des diplômes professionnels.

Référence : le [courrier de la DGESCO aux recteurs du 31 mai 2022](#) portant sur la mise en œuvre des nouvelles certifications du secteur sportif dans la voie professionnelle.

Pour connaître les opérateurs habilités à ce jour, ci-après la fiche RNCP :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36328/>

15.14 Conditions d'ouverture d'une formation en apprentissage visant un diplôme de l'éducation nationale – Mise à jour 24 mai 2024

Je me permets de vous contacter sur les conseils avisés de (...). Je suis (...) responsable de l'organisme de formation spécialisé dans la petite enfance (...), et je souhaite étendre mon catalogue de formation au CAP AEPE.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir me renseigner sur les démarches à effectuer afin d'obtenir le numéro UAI et l'agrément nécessaires à la mise en place de cette nouvelle formation.

Je précise être Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Cette mission, créée par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" est placée sous l'autorité du Ministère de l'Éducation nationale en tant que ministère certificateur, par délégation auprès du Recteur de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

J'apprécie cette démarche et vous en remercie. Elle s'inscrit pleinement dans la recommandation première du "Précis de l'apprentissage" du Ministère du travail, et dans les rappels que je ne cesse de faire auprès des CFA :

« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens » (Extrait du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45).

Cette attache dont il est question est celle principale qui doit être faite auprès de l'inspectrice ou de l'inspecteur en charge du suivi du diplôme ciblé.

Dans le cas du CAP AEPE et dans l'académie d'Aix-Marseille, il s'agit d'Isabelle Chaveyriat, inspectrice de l'éducation nationale en sciences biologiques - sciences sociales appliquées (isabelle.chaveyriat@ac-aix-marseille.fr).

Mais cela ne pourrait se faire qu'après à mon sens les immatriculations en tant que CFA auprès de la DREETS PACA, et UAI auprès du rectorat.

S'agissant de l'UAI, vous pouvez d'ores et déjà consulter la fiche ressource [Fiche notice UAI](#) qui en détaille les modalités.

Je précise le fait qu'il n'existe pas d'habilitation à former pour les diplômes de l'éducation nationale (à l'exception de la mention complémentaire Encadrement secteur sportif (MCE2S), co-porté par le Ministère de l'éducation nationale et les Ministères de la jeunesse).

A noter : Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification. En tant qu'organisme de formation, vous vous engagez à être habilité à former par l'organisme certificateur si vous proposez une formation

visant une certification inscrite au RNCP ou au RS, sur la plateforme Mon Compte Formation (confer les Conditions Générales de Mon Compte Formation- article 3.1 : critères à respecter par les organismes de formation pour être référencés). France compétences collecte les habilitations qui lui sont transmises par les certificateurs.

Certaines certifications inscrites au RNCP ou RS et portées par des ministères (principalement le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports) ne sont pas encore concernées. Un message d'alerte informatif reste toutefois affiché aux usagers.

La Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) précise : "Le certificateur qu'est l'éducation nationale n'a pas de procédure d'habilitation pour autoriser des OF partenaires à mettre en place les formations menant à ses certifications ; en effet, chaque OF (privés ou publics – Greta) est libre d'organiser la formation comme il le souhaite, sans « agrément » du certificateur ; en revanche, nous ne déléguons pas les sessions d'évaluation, celles-ci se passent forcément chez nous (DEC). Les organismes, privés ou publics, ne se prévalent donc pas d'une habilitation à former, puisque celle-ci n'existe pas. Ils peuvent librement proposer leur offre sur EDOF mais le SI de France compétences, lié à celui de la CDC, fait automatiquement apparaître un bandeau « "L'habilitation à former de cet organisme n'a pas pu être vérifiée pour cette certification", peu attractif sur le plan commercial ; cependant, ce bandeau ne menace pas la concurrence entre OF privés et Greta puisque tous les OF proposant une formation menant à un diplôme EN sont concernés par cette mention".

S'agissant du CAP AEPE plus particulièrement, je vous invite à consulter avec rigueur le référentiel et l'ensemble des guides d'accompagnement et ressources disponibles, notamment sur le site académique de la filière (https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_10537620/fr/cap-aepe). Isabelle Chaveyriat pourra vous préciser des ressources en particulier en prendre en compte, notamment concernant la double professionnalisation au cœur de cette certification.

De manière plus générale, sur la qualité pédagogique des formations par apprentissage, je vous précise que vous trouverez plusieurs fiches ressources dans les FILS mensuels publiés par la mission d'information, d'accompagnement et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (le [dernier publié en mai](#)). Et notamment, dans la partie "la trousse" (recto) et dans la partie "fiches qualité pédagogique en apprentissage" (verso).

Sur le CAP AEPE spécifiquement, je vous propose de porter une attention particulière à cette fiche synthèse en PJ ([lien direct](#)).

Je vous propose de consulter l'ensemble de ces pièces et de revenir vers moi si besoin. Il ne m'est pas donné la possibilité d'accompagner les personnes dans la création d'un CFA, mais de répondre à leurs questions, de les aiguiller vers les bonnes personnes si besoin et de produire suffisamment de ressources pour les guider.

Notre CFA ambitionne de proposer une nouvelle formation pour la rentrée de 2024, à savoir (...). Sous l'impulsion de notre Coordinateur Pédagogique (...), en collaboration avec notre professeur de (...), et (...), inspecteur de l'éducation nationale, nous avons organisé une réunion le 25/01/2024 pour discuter des détails de ce projet. (...) Après examen du référentiel de formation et des discussions avec (...), nous sommes convaincus de la pertinence de cette nouvelle formation et souhaitons la mettre en place dès la rentrée de septembre 2024. Concernant le contenu de la formation, nous prévoyons d'enseigner les matières suivantes, avec le plan de charge correspondant : (...)

J'apprécie cette démarche et vous en remercie. Elle s'inscrit pleinement dans la recommandation première du "Précis de l'apprentissage" du Ministère du travail, et dans les rappels que je ne cesse de faire auprès des CFA : « Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens » (Extrait du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45).

Cette attache dont il est question est celle principale qui doit être faite auprès de l'inspectrice ou de l'inspecteur en charge du suivi du diplôme ciblé. (...) Aussi, je n'apporterai pas de remarques particulières sur l'organisation pédagogique que vous proposez.

Je me permets simplement de mettre en avant les points suivants :

- L'importance de vous assurer lors de la contractualisation ou au tout début du contrat d'apprentissage, de l'adéquation de l'entreprise avec la cible d'entreprises indiquées dans le référentiel (...). A défaut, et au terme de l'analyse de la grille de contrôle suivant le modèle de la fiche [Q4-8E11-15](#)- Indicateurs QualiOpi 4 et 8, il vous reviendra de respecter ce qui est rappelé dans le référentiel : "*Si les diverses activités de la formation ne peuvent être réalisées dans l'entreprise, l'article R. 6223-10 du code du travail doit être mis en œuvre (cf. accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie)*".
- La construction d'un tableau stratégique de formation par compétence, suivant le modèle de la fiche [Q28E44](#)- Indicateur QualiOpi 28, est fortement recommandée.
- Cette formation se prêterait particulièrement à une évaluation en CCF.
- De la même façon, cette formation, en tant que spécialisation professionnelle complémentaire, gagnerait à s'ouvrir également à des professionnels en activité dans le cadre de leur formation continue. Des mixités de public pourraient être étudiées.

Nous avons le plaisir de vous informer que nous envisageons l'ouverture d'un CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance à la rentrée 2024, offrant la possibilité de suivre la formation en 1 an ou en 2 ans, selon les profils des candidats.

Suite à nos discussions avec (...), coordinatrice en service aux personnes et en copie de ce mail, nous avons identifié qu'il existe des possibilités d'allègement d'épreuves en fonction du diplôme obtenu par le candidat. Cependant, nous n'avons pas encore pu obtenir de détails concrets sur ces allègements. Pourriez-vous nous indiquer où nous pourrions trouver cette information ou vers qui nous orienter ?

Par ailleurs, nous aimerions savoir s'il est nécessaire de prévenir une personne spécifique pour pouvoir inscrire nos premiers candidats au CAP AEPE dès le mois d'octobre 2024, ainsi que pour organiser les épreuves terminales.

Nous vous remercions par avance pour votre aide et vos éclaircissements.

Je note avec intérêt votre projet d'ouverture et vous en remercie par avance.

Vous évoquez les possibilités d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage en fonction "des profils" des candidats. Aussi, je vous invite à consulter avec une grande attention les fiches suivantes accessibles depuis chacun des FILS Apprentissage :

- La fiche qualité pédagogique [Q4-8E11-15](#)/ Indicateur 4 et 8 du référentiel QualiOpi
- La fiche ressource spécifique "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)". Vous noterez dans ce document l'existence d'un "tableau de synthèse des réductions de parcours possibles en apprentissage compte tenu des diplômes acquis" en page 27, et des tableaux récapitulatifs des principales dispenses et bénéfices d'épreuves (pages 40 et 41).

Un point important : seul le service des examens et concours est en capacité d'accorder les dispenses et bénéfices d'épreuves à des candidats. Par conséquent, les CFA doivent prendre la précaution de se rapprocher de ce service lors de tout positionnement pédagogique dès lors que des réductions ou des allongements de la durée d'un contrat fondés sur l'existence de certifications acquises précédemment par les candidats sont mises en place.

Par ailleurs, vous vous questionnez sur la nécessité ou non "*de prévenir une personne spécifique pour pouvoir inscrire nos premiers candidats au CAP AEPE dès le mois d'octobre 2024, ainsi que pour organiser les épreuves terminales*".

Je me permets de vous rappeler un extrait du "Précis de l'apprentissage" publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45, mentionné dans la fiche ressource citée supra (page 2) :

« *Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens* ».

Pour identifier vos principaux interlocuteurs sur ce diplôme, je vous invite à consulter la fiche "[Annuaire](#) Rectorat région" (extrait de la partie "La trousse" de chaque FIL).

Vous y lirez :

- le contact de l'inspectrice de l'éducation en charge de ce diplôme dans l'académie de Nice (Anne Durand - cf les onglets "portefeuille diplôme par IEN" et "Cardex"),
- et le contact de la gestionnaire du CAP AEPE au sein du service des examens et concours du rectorat de Nice (Valérie Favre - cf onglet "DEC" dans le fichier annuaire).

15.15 L'ouverture d'une formation en mixité de public

Suite à un changement de direction, nous n'arrivons pas à retrouver la fiche d'ouverture / accord du BTS (...) de notre UFA. Nous avons ouvert ce dernier en septembre 2022. Serait-il possible d'obtenir cette dernière par retour de mail ?

Je vous précise que le service en capacité de vous répondre est la direction des établissements privés du rectorat. Dans l'absolu, tout CFA peut ouvrir librement une formation par apprentissage visant un diplôme de l'éducation nationale. Toutefois, il est fortement encouragé de se rapprocher du rectorat et notamment des inspecteurs de spécialité dès lors qu'ils comptent proposer des formations visant des diplômes de l'éducation nationale. En effet, il existe une règle absolue, posée dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens ».

Dans le cas de l'ouverture de formations par apprentissage en EPLE comme en établissements privés sous contrat, les établissements sont tenus d'en évaluer la faisabilité (Opportunité d'ouverture ? Réponse avérée à des besoins du monde économique et professionnel ? Concurrence en proximité ? Faisabilité financière ?) avec :

- Le GRETA-CFA ou le CFA académique dont il dépend, en concertation avec la Direction régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue (DRAFPIIC)
- Le service de l'enseignement privé pour un établissement privé sous contrat.

Dans chaque département, des RTEE (Regroupements territoriaux éducation économie) sont chargés de questionner les besoins des secteurs économiques afin de faire évoluer l'offre de formation, en particulier dans le public. Des expérimentations sont en cours (notamment dans le département des Hautes Alpes) pour ouvrir les RTEE aux établissements privés et aux CFA privés.

Par ailleurs, des seuils de rentabilité ont pu être fixés à l'échelle régionale ou académique qui déterminent le nombre d'apprentis nécessaires et suffisants pour ouvrir une formation par apprentissage en groupes dédiés.

C'est également le cas d'une ouverture de formation par apprentissage en mixité de publics, pour laquelle des seuils d'apprentis en mixité de public ont pu être définis pour une classe donnée, compte tenu du mode de financement des enseignants fixé pour un public scolaire. Des versements de tout ou partie du NPEC aux établissements peuvent être prévus dans le cadre de conventions.

Je souhaite ouvrir une session de BTS hébergement pour la rentrée. Quelle est la marche à suivre ?

Est-il encore temps ou est ce trop tard par rapport à Parcoursup ?

Je note que vous êtes déjà destinataire des FILS, et qu'en l'occurrence, ce sujet a été très largement traité dans la FAQ2023, et de nouveau dans la FAQ2024.

Vous prendrez le temps de consulter le dernier FIL de février par exemple, au verso, et dans les questions posées, certaines concernent directement ce sujet.

Extrait : "Indicateur 15 : (...) Quelle est la procédure pour ouvrir une formation en apprentissage visant un diplôme de l'EN ?"

Je vous invite à vous reporter à la [FAQ2024](#) afin de lire les réponses apportées, et vous reviendrez vers moi si besoin. Permettez-moi de vous signaler que le "BTS Hébergement" n'existe pas, et que la plus grande des vigilances doit porter sur la consultation du site de France compétences et du répertoire nationale de certification professionnelle qui rassemble toutes les certifications (à vérifier la mention "fiche active").

Pour ce BTS, il s'agit du "BTS - Management en hôtellerie - restauration option C : Management d'unité d'hébergement" (Voir à l'adresse : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37889/>).

Pour Parcoursup, la démarche me semble tardive. Elle ne peut être le fait dans tous les cas que d'un référencement premier sur le site du CARIF-OREF, qui est l'étape incontournable avant tout traitement dans la plateforme Parcoursup.

Pour rappel, le dépliant de présentation des différents services de chaque rectorat (Aix-Marseille et Nice) est également disponible depuis le FIL, au recto, en bas de page :

DÉPLIANTS de présentation des services du rectorat de région - Pour les [CFA privés](#)

Vous pourrez vous rapprocher du service en charge de Parcoursup une fois la mise à jour de vos formations faites sur le site du CARIF-OREF.

Je suis le responsable du centre de Formation (...), organisme certifié Qualiopi et qui délivre des produits de formation depuis près d'une dizaine d'année.

(....) Ainsi, une filière CAP et (...) prendront ici tout leur sens parce qu'ils répondent aux besoins communs à notre écosystème local, voire ultra local.

Notre volonté est donc clairement de porter ces filières qui veulent faciliter et/ou consolider l'emploi des plus précaires ou encore assurer la mutation de métiers porteurs.

Je souhaite donc vous rencontrer et découvrir ce que mon équipe et moi-même devons faire pour assurer un contrat d'association avec l'état et la structuration d'un CFA.

Je précise être Denis Herrero, inspecteur de l'éducation nationale et coordonnateur régional de la mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Cette mission, créée par la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" est placée sous l'autorité du Ministère de l'Éducation nationale en tant que ministère certificateur, , par délégation auprès du Recteur de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Sauf erreur de ma part, votre organisme de formation n'est pas encore immatriculé en tant que CFA auprès de la DREETS, et non certifié QualiOPI pour les actions de formation par apprentissage.

Pour répondre à vos besoins immédiats, je souhaiterais clarifier quelques éléments :

- La Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a libéralisé l'apprentissage, et a conduit à créer un marché de l'apprentissage, concurrentiel.
- Les CFA, dès lors qu'ils ont été immatriculés auprès d'une DREETS et dès lors qu'une immatriculation UAI leur a été délivrée par un rectorat de proximité, peut proposer des diplômes de l'éducation nationale. Mais des attentes spécifiques sont formulées par le Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur Je vous invite à consulter deux fiches qui le précisent notamment :
 - o Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche [Q7E14](#)
 - o Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche [Q16E26](#)
- Toutefois, il est fortement encouragé de se rapprocher du rectorat et notamment des inspecteurs de spécialité dès lors qu'ils comptent proposer des formations visant des diplômes de l'éducation nationale. En effet, il existe une règle absolue, posée dans le Précis de l'apprentissage (DGEFP – Ministère du travail septembre 2021), page 45 : « Point de vigilance : Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens".
- Je vous encourage à consulter le FIL mensuel "Apprentissage" de février 2024 dans lequel vous trouverez beaucoup de réponses à vos questions. Le FIL en une page recto-verso, à consulter [en cliquant directement ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/32889/download>
- Enfin, vous évoquez le contrat d'association, mais ce type de contrat n'existe pas en apprentissage (uniquement sous le statut scolaire dans le cadre d'établissements privés sous contrat d'association). Plus exactement, il existe deux statuts de CFA, les CFA publics et les CFA privés. La notion de "privé sous ou hors contrat" n'existe pas en apprentissage car un CFA proposant un diplôme de l'éducation nationale doit se conformer strictement aux attentes du certificateur.
- Aussi, dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des stagiaires de la formation continue et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes diplômes (voire avec des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat), je vous précise que le statut de "CFA privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes du Ministère de l'éducation nationale dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ce Ministère certificateur.

Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux [contrats d'alternance](#)). Je vous encourage vivement à la consulter. S'agissant des attentes du Ministère certificateur, vous les retrouverez sous forme détaillée dans les fiches "Qualité pédagogique" disponibles dans chaque FIL mensuel.

- Pour la création d'un CFA, vous trouverez dans la ressource à l'adresse suivante les premiers éléments nécessaires et utiles : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/kit-ouvrir-votre-propre-centre-de-formation-d-apprentis-cfa>
- Une remarque : Cette publication du Ministère du travail concerne les CFA d'entreprise. Cela ne sera peut-être pas le cas pour le projet dont vous parlez, mais la déclaration à la DREETS est identique. Contact au sein de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur): Le Service Régional de Contrôle (SRC) au sein du Pôle 3EC « Economie, Entreprises, Emploi et Compétences » en charge du contrôle de tous les organismes de formation, centres

de formation par apprentissage y compris. Le SRC est également en charge de l'enregistrement de tous les organismes de formation dont le siège social est situé en région PACA (OF simple ou OF-CFA)

Contact : paca.contrôle-fp@dreets.gouv.fr

- Pour l'immatriculation UAI à opérer au sein du Rectorat (extrait du [dépliant de présentation des services des Rectorats](#) d'Aix-Marseille et de Nice)

Direction interacadémique des statistiques, des études et de la prospective

Sophie VALLOUIS – Directrice du service inter-académique – dsp-bea@ac-nice.fr / Nathalie THOMAS –

Directrice adjointe ce.diasep@ac-aix-marseille.fr

Ce service est en charge de gérer l'ensemble des données de l'académie et de conduire des études et des statistiques dans le cadre de l'appui au pilotage du Recteur d'académie. Sur le sujet de l'apprentissage, le service a en charge :

- *L'immatriculation des CFA avec un code UAI (Unité Administrative Immatriculée) unique attribué dans le répertoire académique et ministériel sur les établissements du système éducatif (RAMSESE), uniquement après enregistrement auprès de la DREETS.*

Contact des gestionnaires : [Eliane RALLO-LOMBARDI](#) (04, 05, 13, 84) ou [Raymond VACQUIER](#) (06, 83).

- *L'enquête SIFA (système d'information sur la formation des apprentis), qui recense tous les apprentis en formation, tous ministères confondus, à des fins de statistiques nationales. Enquête généralement conduite en début de chaque année par le service auprès de tous les CFA et concerne les effectifs des apprentis à la date du 31 décembre.*

Correspondants : [Alexia AUZET](#) (04, 05, 13, 84) ou [Isabelle HURTADO](#) (06, 83).

A terme, le [tableau de bord de l'apprentissage](#) que tous les CFA ont vocation à compléter devrait permettre l'accès aux données de l'apprentissage « en temps réel ».

- Enfin, je vous précise également l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'[Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :
 - o [L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)
 - o Les [modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)
 - o La [contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)
 - o [L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)
 - o Le [positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle.

Nous souhaitons proposer le Bac Pro MCV option B à la rentrée 2024. Y a-t-il une procédure particulière pour ouvrir cette formation svp?

Nous formons déjà des apprentis au Bac Pro MCV option A en ponctuel.

Il faut saluer votre démarche de vous rapprocher ainsi du certificateur pour mettre en place votre formation, comme cela est spécifié dans le "Précis de l'apprentissage" publié par le Ministère du travail, qui constitue une référence en la matière (pour rappel : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21095/download>).

"Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens".

En l'occurrence, se rapprocher du certificateur signifie contacter en priorité l'inspectrice ou l'inspecteur de la spécialité professionnelle en charge du diplôme concerné, soit Chakib Benrazzouk, inspecteur de l'éducation nationale économie gestion de l'académie de Nice. Pour rappel, tous les contacts sont à la disposition des CFA depuis chaque FIL, "Annuaire" (en bas du recto du FIL), ou directement à cette adresse :

Pour pouvoir mettre en œuvre des formations visant des diplômes de l'Éducation nationale, vous devez effectivement prendre en compte les attentes spécifiques du Ministère certificateur : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>

Pour rappel : Une « habilitation à former » est l'autorisation que délivrent les organismes porteurs des certifications inscrites au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (RS). Par ce biais, les organismes certificateurs autorisent (habilitent) des organismes de formation à préparer à leur certification. Toutefois, extrait de la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO bureau des lycées professionnels, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue - Ministère de l'éducation nationale) : "A ce jour, le ministère ne délivre pas d'autorisation ou d'habilitation aux centres de formation pour former à ses diplômes

professionnels enregistrés au RNCP (CAP, bac pro, etc). Cette mention figure sur les fiches RNCP de nos diplômes, France compétences les ayant validées".

Depuis la libéralisation de l'apprentissage en 2018, tout CFA est donc libre d'ouvrir une formation par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale. Mais des attentes spécifiques sont formulées par le Ministère de l'éducation nationale en tant que Ministère certificateur. Je vous invite à consulter deux fiches qui le précisent notamment :

Indicateur 7 (Respect des exigences du certificateur) : Fiche [Q7E14](#)

Indicateur 16 (Respect des conditions d'inscription et de certification) : Fiche [Q16E26](#)

Toutes les autres fiches ressources doivent être également consultées et partagées au sein de votre CFA pour clarifier ces attentes (disponibles depuis les FILS mensuels – Exemple du dernier en date, [Janvier 2024](#)).

En complément, je souhaite vous alerter sur un point : dans les formes de mixité de public que vous pourriez être amené à créer, entre des étudiants inscrits sous statut scolaire dans une formation privée hors contrat, et des apprentis engagés dans des formations visant aux mêmes diplômes voire des stagiaires de la formation continue, je vous précise que le statut de "CFA privé hors contrat" n'existe pas. Qu'il soit public ou privé, tout CFA est tenu de respecter strictement les attentes du Ministère de l'éducation nationale dès lors qu'ils proposent des diplômes relevant de ce Ministère certificateur.

Une fiche ressource en rappelle les principales obligations (fiche ressource sur les principales différences entre les deux [contrats d'alternance](#)). Je vous encourage vivement à la consulter. S'agissant des attentes du Ministère certificateur, vous les retrouverez sous forme détaillée dans les fiches "Qualité pédagogique" évoquées supra.

Pour rappel, je vous précise également l'existence d'un portail régional "Apprentissage", accessible soit depuis le site de l'académie d'[Aix-Marseille](#), soit depuis le site de l'académie de [Nice](#), comprenant plusieurs blocs thématiques :

[L'information et le contrôle pédagogique des formations par apprentissage](#) (page principale de référence)

Les [modalités d'accès à l'apprentissage](#) (dont pour les jeunes de moins de 15 ans)

La [contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance](#) (taxe d'apprentissage)

[L'évaluation en CCF](#) (contrôle en cours de formation)

Le [positionnement pédagogique en apprentissage VS le positionnement réglementaire](#) pour les scolaires et les stagiaires de la formation professionnelle"

15.16 Conditions d'ouverture de formations en contrat de professionnalisation

Je dirige un centre de formation dans lequel je ne fais que les CAP (...).

J'envisage de faire pour la rentrée prochaine les BP (...), uniquement pour le moment.

Je ne souhaite pas faire d'apprentissage car je ne veux pas devenir CFA.

J'aimerais proposer des contrats de professionnalisation. Cependant, j'ignore quelles sont les démarches à effectuer, quelles sont mes obligations et que dois je savoir sur tout ce qui concerne ce programme et sa mise en place. Mon équipe pédagogique et moi-même avons trouvé le référentiel sur internet mais aucune date ! comment savoir lequel est le bon ?

Qu'est ce que j'ai le droit de faire, ou ne pas faire, pour cette section ?

D'une part, je découvre l'existence de votre organisme de formation, et de votre volonté de ne pas en faire "un CFA". Par contre, j'ai connaissance de CFA portant comme raison sociale "AFTEC", à Sorgues ou encore à Orange, et je pose l'hypothèse que vous relevez également de ce même réseau.

D'autre part, vous noterez que la mission régionale dont je suis le coordonnateur en Provence-Alpes-Côte d'Azur porte sur l'information, le contrôle et l'accompagnement pédagogique des formations par apprentissage visant des diplômes de l'éducation nationale. De fait, il ne me revient pas de vous répondre sur un sujet qui ne relève pas de mon champ de responsabilités.

Pour autant, je souhaite répondre à votre question en portant à votre connaissance une [fiche ressource traitant des différences fondamentales entre les deux contrats d'alternance](#), le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Au-delà, je souhaite vous proposer d'ajouter votre adresse électronique dans la liste de diffusion d'une lettre d'actualités que la mission publie chaque mois.

Voici le lien vers le FIL de février 2024 en une page recto-verso, à consulter [en cliquant directement ici](#) ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/32889/download>

Son contenu valable pour l'apprentissage, peut vous apporter des repères utiles et nécessaires pour la mise en oeuvre de contrats de professionnalisation.

Pour la question des référentiels, je vous invite à consulter en particulier la fiche ressource sur les [maquettes pédagogiques](#) en apprentissage, dans laquelle des liens vers les sites de référence à utiliser pour consulter les référentiels.

Je vous invite également à prendre appui sur le site de France compétences pour contrôler l'exactitude des contenus des certifications. Par exemple, pour le BP coiffure, voir à l'adresse suivante :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38231/>

15.17 Conditions d'ouverture de formations en apprentissage visant des diplômes de l'enseignement supérieur

Nous souhaiterions pour septembre 2024 ouvrir une section DSCG par apprentissage afin de pouvoir proposer une continuité aux alternants préparant le DCG dans notre établissement. Quelle est la procédure à suivre ?

(Réponse de la DRAESRI)

L'ouverture d'une section DSCG par apprentissage au sein d'un établissement d'enseignement supérieur privé ne requiert pas d'autorisation ministérielle et ne fait l'objet d'aucun formalisme particulier.

Ainsi, vous pouvez librement proposer une formation au DSCG par la voie de l'apprentissage, dans la continuité du DCG déjà proposé par votre établissement, et ce, dans le respect de la réglementation relative à l'apprentissage.

(Complément de la mission de contrôle)

Il convient de vous rapprocher de l'inspectrice ou de l'inspecteur en charge du suivi de ce diplôme au sein de l'académie. Pour rappel, les diplômes en responsabilité ainsi que les contacts des inspecteurs sont à votre disposition dans [l'Annuaire Rectorat](#) (accessible également dans chaque « FIL apprentissage » mensuel (en bas de page).

Pour rappel **« Aucune offre de formation en apprentissage ne peut être proposée par un CFA sans qu'il n'ait pris l'attache du certificateur du diplôme ou du titre visé. Le certificateur est le seul compétent pour délivrer l'information requise sur les référentiels de formation, les modalités d'évaluation et le passage des examens »** (Extrait du Précis de l'apprentissage publié par la DGEFP – Ministère du travail - page 45).

15.17.1 Conditions d'âge pour accéder à l'apprentissage

Une adulte de 42 ans, en reconversion professionnelle, inscrite au Pôle Emploi, titulaire d'un Bac, souhaite s'inscrire dans mon établissement pour un CAP en un an (...) en contrat d'apprentissage. Elle doit faire une demande de dérogation en raison de son âge.

Mes questions sont les suivantes :

- Qui doit faire cette demande de dérogation ? Le CFA ? L'apprentie ? Le chef d'entreprise ?
- Après de qui ?

Je me permets de vous rappeler l'existence de la fiche ressource "[Conditions d'accès à l'apprentissage](#)", dans lequel il est écrit notamment en pages 12 et 13 :

« ²^{ème} remarque : Les situations complémentaires au dépassement de l'âge plafond d'entrée en apprentissage Deux catégories de personnes ne peuvent pas se voir opposer un âge plafond pour conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

Il s'agit, en premier lieu, des personnes bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

En second lieu, les sportifs de haut niveau – c'est-à-dire inscrits sur la liste idoine du ministère de la jeunesse et des sports – bénéficient de la même exonération.

Ces deux catégories de personnes peuvent également bénéficier d'un aménagement aux principes de la durée de leur contrat d'apprentissage (cf. point IV), voire de la quotité hebdomadaire du temps de formation pratique comme théorique (cf. point IV.B).

Certaines situations peuvent également permettre de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cet âge plafond.

Ainsi :

- si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen ; dans cette hypothèse, pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020, aucune limite d'âge ne s'applique ;

- si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent;
 - si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale ; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;
 - si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge.
- Références : Article L. 221-2 du code du sport Article L. 6222-2 du code du travail Article D. 6222-1, 3° du code du travail ». Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 26).

Dans le cas que vous décrivez, sauf à considérer que cette personne de 42 ans atteste sur l'honneur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise et mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, à déposer en même temps que le CERFA auprès de l'OPCO financeur, il ne sera pas possible que cette personne signe de contrat d'apprentissage.

France travail propose souvent par le biais de la région des formations financées dans le cadre de formation continue....

Nous avons rencontré une jeune fille qui aura 15 ans au mois d'août 2024 et qui souhaite faire un CAP ECP en apprentissage.

Le problème qui nous interroge est que cette jeune fille a quitté le collège, suite à des problèmes de phobie scolaire et a poursuivi une classe de 4ème avec le CNED. Mais elle a été déscolarisée cette année par manque de moyens financiers, je pense et elle n'a donc pas effectué sa 3ème. Est-il possible qu'elle entre en apprentissage alors que les près requis sont d'avoir 15 ans et 1 jour et avoir terminé sa scolarité en ayant effectué la 3ème ?

L'accès à l'apprentissage à partir de 15 ans est effectivement conditionné.

Dans le cas présent, cet accès ne peut être autorisé que par l'inspecteur académique - Directeur académique des services de l'éducation nationale du département concerné.

Le dossier doit être donc instruit par les services de la scolarité de la DSDEN, souvent en appui de l'inspecteur de l'éducation nationale de l'information et de l'orientation.

Je vous invite donc à préciser dans votre réponse de quelle jeune fille et de quel collège il s'agit.

Dans les alternatives possibles, le PAFI-TDO (Parcours aménagé de formation initiale - Tous droits ouverts) dont les derniers FILS Apprentissage ont parlé pourrait être mobilisé.

15.18 Conditions de temps passé en entreprise

Je me permets de vous contacter au sujet d'un candidat souhaitant s'inscrire au BP coiffure cette année. Celui-ci était apprenti, mais il y a eu rupture de contrat. Il n'a donc effectué que 15 mois sur les 20 mois demandés. Cela-dit, il a été salarié en tant que coiffeur (contrat CDD classique) pendant 7 mois.

Le candidat postule pour retrouver un contrat d'apprentissage afin de combler les mois manquants, le cas échéant, lui est-il possible de rajouter les mois travaillés en CDD (7 mois) au 15 mois d'apprentissage ?

Il atteindrait alors les 20 mois nécessaires à l'inscription en BP.

Pour rappel les textes en bas de ce message

Si je m'y réfère : ce candidat n'a fait que 15 mois sur les 20 minimum demandés.

Si le candidat n'avait pas eu d'expérience professionnelle avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V, il n'aurait été possible que de réduire la durée de 1 à 3 mois sur la période de deux ans, et non 5 mois ...du moins si on considère la rupture de contrat comme l'une des raisons particulières ...

Toutefois, ce candidat dispose d'une expérience professionnelle et il est écrit : "Le temps de pratique professionnelle

effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V".
Donc, selon moi, cela est possible sous réserve d'avoir bénéficié d'une formation en centre de 800 heures minimum.

Condition 1 : le suivi d'une formation

Article D337-101

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.

Toutefois les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 240 heures.

Condition 2 : l'expérience professionnelle

Article D337-102

Les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :

1° Soit de cinq années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé ;

2° Soit, s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation, de deux années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé.

Au titre de ces deux années peut être prise en compte la durée du contrat de travail de type particulier préparant au brevet professionnel, effectuée après l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La durée de deux années peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à vingt mois, pour les candidats titulaires d'un contrat de travail de type particulier dont la durée effective est inférieure à deux ans au moment du passage de l'examen et qui ont bénéficié d'une formation en centre de 800 heures minimum.

3° Soit de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée.

Complément :

Pour des raisons particulières (maladie, date de conclusion d'un contrat de qualification, etc.), une réduction de la durée de

cette pratique de un à trois mois sur la période de deux ans et de un à six mois sur la période de cinq ans peut être tolérée.

Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).

Le temps de pratique professionnelle effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V.

Le temps de pratique professionnelle effectué au titre d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) est pris en compte lorsque le contrat a été conclu en vue de la préparation du brevet professionnel.

En revanche, les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises

15.19 Conditions de concordance entre entreprise et référentiel du diplôme – Mise à jour 4 juin 2024

Dans le cadre de l'accompagnement de mes candidats Parcoursup en apprentissage sur la filière BTS Diététique, j'ai un candidat qui me dit avoir une possibilité de signature de contrat d'apprentissage dans un EHPAD (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes).

Pourriez-vous valider la faisabilité d'une signature pour un contrat d'apprentissage ?

Il n'y a pas de diététicien sur place est ce quand même possible de faire l'alternance chez eux ?

L'absence de diététicien est un élément suffisant pour compromettre la signature du contrat d'apprentissage, **Pour appréhender la diversité des secteurs couverts par le référentiel**, les seules configurations envisageables en apprentissage sont soit une structure hospitalière ou de soins, soit une structure de restauration collective comprenant une collectivité de bien-portants signataire du contrat d'apprentissage, complété par des conventions avec une tierce entreprise comme le prévoit l'[article R6223-10 du code du travail](#). Cet article précise que **le nombre d'entreprises d'accueil autres que l'entreprise qui emploie l'apprenti est limité à deux** au cours de l'exécution d'un même contrat ou, lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs mentionné à l'article L. 1253-1, à trois entreprises membres de ce groupement.

- Dans le cas d'un contrat d'apprentissage dans une structure hospitalière ou de soins.

Deux conventions avec des tierces entreprises permettent de compléter la formation et ainsi couvrir l'ensemble des attendus du référentiel, dans le cas où le lieu d'accueil principal ne posséderait pas de service de restauration collective ou différents services de soins.

- Dans le cas d'un contrat d'apprentissage dans une structure de restauration collective comprenant une collectivité de bien-portants.

Et deux conventions avec des tierces entreprises permettent de compléter la formation et ainsi couvrir l'ensemble des attendus du référentiel, à savoir deux collectivités différentes et deux périodes de 5 semaines chacune dans deux services de soins différents.

Je me permets de vous contacter dans le cadre de l'émergence de l'alternance au sein du BTS diététique. Nous aimerions connaître les modalités quant à la validation des stages. Je n'arrive pas à trouver de procédure officielle sur le sujet.

- Les 20 semaines de stages doivent-elles être réalisées en dehors de l'entreprise accueillant l'alternant ?
- Selon le type d'entreprise, structure de restauration collective, ehpad, ... un des deux stages de restauration collective et/ou thérapeutique ou encore stage à thématique optionnelle peut-il être validé ?
- De combien de semaine maximum, le candidat peut-il être dispensé, si la structure permet de traiter l'ensemble des secteurs visés par les stages ?

Si c'est le cas, quel document le candidat doit fournir au sein de son mémoire : certificat de stage (dans l'entreprise de l'alternance) / contrat d'alternance ?

Existe-t-il un consensus sur le territoire français, ou cela dépend-il des académies ?

(Réponse de la DEC)

La notion de "stage" n'existe pas dans le cadre de contrat d'alternance, comme le contrat d'apprentissage. Le référentiel spécifie : « *Pour les apprentis, le référentiel précise que les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail ou par une attestation de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et que les objectifs pédagogiques sont les mêmes que ceux des candidats scolaires* ». Si l'entreprise ayant recruté un apprenti ne couvre pas l'ensemble des compétences du référentiel et/ou ne relève que d'une partie des secteurs ciblés par le référentiel, vous pourrez procéder par conventionnement avec d'autres entreprises. En effet, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage pour ce diplôme devront donc couvrir obligatoirement les deux champs suivants, à savoir : restauration de collectivité (dont obligatoirement de bien-portants), diététiques thérapeutiques, à savoir établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure (au moins deux services différents parmi ces trois). Si l'entreprise ne couvre pas l'un de ces secteurs, le CFA pourra procéder par conventionnement avec une tierce entreprise dans le cadre des décrets n°2012-627 du 2 mai 2012 et n° 2020-372 du 30 mars 2020 - article 3. Si besoin, le CFA pourra utiliser le modèle régional suivant : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/19475/download>

Le développement de l'apprentissage ne doit pas répondre en premier lieu aux étudiants, même si cette voie peut être une véritable opportunité offerte à vos étudiants... L'ouverture d'une formation par apprentissage répond à mon sens et de manière prioritaire aux besoins des entreprises en la matière. Considérant les spécificités de ce BTS, et les secteurs d'activité clairement ciblés dans le référentiel de formation ("*restauration collective, diététique*

thérapeutique, autres secteurs ou activités moins traditionnels : en restauration collective, en structure de santé publique, en structure de recherche, dans l'industrie agroalimentaire ou pharmaco-diététique, en secteurs de distribution de produits alimentaires et diététiques, dans les structures d'information et de formation ou en cabinet libéral"), je vous recommande de vous en assurer au préalable.

(Complément de la mission)

Je me permets de compléter ces éléments en vous rappelant que votre CFA est déjà destinataire des FILS mensuels "Apprentissage".

Je vous rappelle s'agissant des questions que vous posez et qui me sembleraient indiquer, sauf erreur de ma part, une méconnaissance des formations par apprentissage, l'existence de fiches "Qualité pédagogique" (disponibles depuis les FILS) construites par critères qualité QualiOpi et Eduform.

S'agissant de la nature des entreprises, et considérant la dernière mise à jour du guide de lecture du référentiel qualité, au critère 4 est ajouté : "L'analyse de besoin intègre la vérification des missions proposées par l'entreprise avec le diplôme ou la certification professionnelle visé".

Dans cette même fiche, vous trouverez donc ces indications qui avaient été travaillées en concertation avec Fabien Conchonnaud, IA-IPR en charge de cette spécialité professionnelle (ou son prédécesseur).

A lire dans le détail à partir du lien hypertexte suivant :

Indicateur 4 et 8 (Positionnement pédagogique) : Fiche [Q4-8E11-15](#)

Extrait :

Le référentiel d'examen précise que l'épreuve permet d'apprécier la connaissance des secteurs et des activités professionnelles du diététicien, acquises lors de stages ou d'activités effectués en milieu professionnel :

- en restauration collective,
- en diététique thérapeutique,
- dans d'autres secteurs ou activités moins traditionnels (en restauration collective, en structure de santé publique, en structure de recherche, dans l'industrie agroalimentaire ou pharmaco-diététique, en secteurs de distribution de produits alimentaires et diététiques, dans les structures d'information et de formation ou en cabinet libéral).

BTS Pour les candidats scolaires, il y a 20 semaines de stages à effectuer sur l'ensemble des 2 années de formation (5 semaines en restauration collective, 10 semaines en diététique thérapeutique et 5 semaines pour le stage optionnel).

Pour les apprentis, le référentiel précise que les certificats de stage sont remplacés par la photocopie du contrat de travail ou par une attestation de l'employeur confirmant le statut du candidat comme apprenti dans son entreprise et que les objectifs pédagogiques sont les mêmes que ceux des candidats scolaires.

Les entreprises signataires de contrat d'apprentissage pour ce diplôme doivent donc couvrir obligatoirement les deux champs référencés,

- restauration de collectivité (dont obligatoirement de bien-portants)
- diététiques thérapeutiques, à savoir établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure (au moins deux services différents parmi ces trois).

Vous noterez que cette fiche fait référence à une fiche thématique sur le [positionnement pédagogique en apprentissage](#), où il est question de ces conventionnements avec une tierce entreprise évoqués par la DEC.

15.20 Cas entraînant le conventionnement avec une autre entreprise (en France)

Question d'une entreprise : Si la double professionnalisation consiste à faire des stages en crèche ou dans les écoles maternelles, nous prévoyons chaque année, une permutation de trois semaines pour les apprentis CAP AEPE en deux ans et une semaine pour les apprentis CAP AEPE en 1 an. Existe-t-il une durée minimale pour le stage de permutation crèches -écoles ?

En cas de lieu d'apprentissage n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R.117-5-1 du code du travail est mis en application. Les périodes de formation complémentaires doivent permettre aux apprenants d'acquérir ou de mobiliser les compétences du référentiel du CAP Accompagnant éducatif petite enfance dans des situations professionnelles variées (diversité des âges, des structures, des activités conduites...).

Une durée minimale de période de formation professionnelle dans chaque secteur n'est pas imposée mais le candidat doit s'assurer que les compétences acquises lui permettent de présenter l'ensemble des épreuves, dans de bonnes conditions. Dans l'intérêt de chaque apprenti, il est fortement conseillé d'effectuer 3 semaines minimum (soit 96h) auprès d'enfants âgés de moins de trois ans et 3 semaines minimum (soit 96h) auprès d'enfants âgés de trois à six ans, dans un service ou une structure différents de celui ou de celle signataire du contrat d'apprentissage.

Ces obligations s'entendent de fait pour se présenter à chacune des épreuves professionnelles :

- Une expérience auprès des moins de trois ans pour passer l'EP1 (sans condition minimale de durée),
- et un nombre suffisant de semaines de PFMP ou de stage ou d'expérience professionnelle selon le statut des inscrits pour répondre à la réglementation en vigueur.

Pour aller plus loin, la double expérience professionnelle est inscrite au cœur du référentiel du CAP AEPE et est assortie de conditions restrictives pour être maître d'apprentissage d'apprentis préparant le CAP AEPE

La double expérience professionnelle	Structures collectives d'accueil de jeunes enfants ou organismes de services à la personne avec garde d'enfants de moins de 3 ans.	Extrait du référentiel du CAP AEPE « Les lieux d'apprentissage sont des structures collectives d'accueil de jeunes enfants (AEJE, écoles maternelles) ou organismes de services à la personne offrant des prestations de garde d'enfant(s) de moins de 3 ans ».
	Obligation de présenter une expérience professionnelle dans l'accueil d'enfants âgés de 0 à 3 ans pour pouvoir présenter l'épreuve EP1	Le référentiel de certification du CAP AEPE indique que l'objet de l'épreuve EP1 « Accompagner le développement du jeune enfant » concerne la tranche d'âge 0-3 ans. Aucune durée (<i>dans ce type de structure</i>) n'est imposée à l'échelle nationale, mais tout candidat au CAP AEPE doit présenter une expérience professionnelle auprès de ce type de public. Des commissions de contrôle dans chaque académie, sous la responsabilité des inspecteurs de l'éducation nationale, veillent à en contrôler la conformité. En cas de non-respect, la note zéro (non éliminatoire) est attribuée au candidat.
	Recours au conventionnement avec une autre entreprise selon la nature de l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage. Dans le cas d'une structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans, obligation de recourir à un conventionnement avec une autre entreprise accueillant des enfants âgés de 0 à 3 ans (d'une durée recommandée de 3 semaines). Et inversement.	Extrait du référentiel du CAP AEPE : « Il est important que les diverses activités de la formation soient réalisées par l'apprenti en milieu professionnel dans une des structures identifiées dans le référentiel d'activités professionnelles (RAP). En cas de situation d'organisation n'offrant pas tous les aspects de la formation, l'article R. 6223-10 et suivants sera mis en application". Dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, les inspectrices de l'éducation nationale Sciences biologiques Sciences sociales appliquées émettent la recommandation suivante : « Dans le cadre de la complémentarité des apprentissages et afin de couvrir la totalité des objectifs de formation, pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans, il convient de négocier une convention de formation d'une durée minimum de trois semaines , avec une autre structure accueillant des enfants âgés de moins de 3 ans. Et inversement ». Plus de détail sur le conventionnement avec une tierce entreprise dans la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage » (pages 17 à 19), y compris le lien direct vers la fiche modèle .
Les	Obligation pour les maîtres d'apprentissage de justifier de conditions de diplômes et/ou de	Extrait du référentiel du CAP AEPE : « En ce qui concerne notamment la compétence du maître d'apprentissage, en l'absence de convention collective applicable à l'entreprise où se déroule le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage est, conformément au code du travail :

durée et d'expérience professionnelle auprès d'enfants de moins de 3 ans	- Soit titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine de la petite enfance et justifiant d'une année d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance ; - Soit en mesure de justifier de deux années d'exercice professionnel en rapport avec la petite enfance. Afin d'assurer la cohérence de la formation, l'équipe pédagogique du centre de formation d'apprentis doit veiller à informer le maître d'apprentissage des objectifs de la formation en milieu professionnel et des compétences à acquérir et mettre en œuvre dans le contexte professionnel ».
Obligation d'un agrément pour les organismes de service à la personne pour la garde d'enfants à domicile pour les enfants âgés de moins de 3 ans Obligation pour ces organismes de respecter le protocole national porté par la CPNE et validé par la DGEFP <i>A noter : le protocole devrait être pleinement opérationnel en septembre 2024.</i>	Extrait du référentiel du CAP AEPE « Délivrance de l'agrément pour les organismes de service à la personne pour la garde à domicile pour les enfants de moins de 3 ans ». Points clefs de l'avenant du 11 octobre 2023 à la Convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127) « Modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle » (modèle complet en annexe). Obligation pour l'entreprise de : - Désigner un maître d'apprentissage et une équipe tutorale (en veillant au respect des conditions légales et réglementaires d'éligibilité à cette fonction - articles L. 6223-8-1 et R. 6223-22 du code du travail). - Recruter exclusivement des apprentis majeurs et de contrôler les aptitudes de l'apprenti(e) à exercer le métier et suivre la formation, en concertation avec le CFA. - Rémunérer les apprentis conformément aux articles D. 6222-26 et suivants du code du travail sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables. - S'assurer de l'existence d'un lien permanent entre le maître d'apprentissage et l'apprenti et de la disponibilité requise du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale. - Conclure une convention de mise à disposition quadripartite (apprenti, employeur principal, lieu de stage, CFA) dans les cas prévus pour présenter certaines certifications (dont en CAP AEPE auprès des enfants de moins de 3 ans) tout en continuant de rémunérer l'apprenti. - Mettre en place des moyens de communication permanents pouvant aller jusqu'à un système de visioconférence (notamment un téléphone à sa charge ou dont l'utilisation dans un cadre professionnel fait l'objet d'un défraiement de la part de l'entreprise) permettant à l'apprenti d'être en relation avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale. - Respecter le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement (fixé à deux par maître d'apprentissage plus un redoublant). Obligation pour le maître d'apprentissage (et/ou un membre de l'équipe tutorale) de : - Suivre une formation de maître d'apprentissage (Formation MATU : Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur / RS5515), démarrée au plus tard dans le mois qui suit le début du déroulement du parcours de formation de l'apprenti. - Sensibiliser et former l'apprenti tout au long de son parcours, et plus particulièrement dans les premières semaines, en complément du CFA, aux enjeux des services à domicile et aux conditions de réalisation des missions, en respectant les règles de base de sécurité et de prévention des risques professionnels lui permettant de commencer ses interventions sous la supervision du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale. - En préalable à toute intervention : Être présenté, au bénéficiaire par le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale et avoir pris connaissance de l'environnement du domicile dans lequel l'apprenti interviendra et remettre à l'apprenti un planning comprenant les missions attendues, les recommandations et préconisations spécifiques, ainsi qu'un livret de liaison avec les numéros utiles, les caractéristiques du domicile et les bonnes pratiques. - Avant toute intervention seule au domicile : Evaluation de l'apprenti par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale, sur les compétences qu'il a acquises à chacune des étapes de formation et celles restant à développer pour assurer des tâches plus complexes. - Tout au long du contrat S'assurer, sur toute la durée du contrat, de l'intégration et de la progression pédagogique de l'apprenti dans l'entreprise et du relais avec l'organisme de formation et plus particulièrement avec l'enseignant référent. Accompagner l'apprenti selon une progression pédagogique déterminée sur la base des compétences à développer identifiées.

	Organiser à échéances prédéterminées, une restitution auprès de l'apprenti afin de s'assurer des acquis et fixer de nouveaux objectifs professionnels à atteindre en fonction de la progression pédagogique définie. S'assurer de l'adéquation entre le CFA et la pratique professionnelle par une communication régulière entre apprenti, formateur référent, et maître d'apprentissage ou équipe tutorale. En cas d'inadéquation, des mesures correctives sont mises en œuvre. Retracer dans le carnet de liaison pédagogique le déroulé de l'apprentissage pour s'assurer de la réalité des acquisitions et l'évolution des compétences acquises tout au long du parcours. Obligation pour le client bénéficiaire tout au long de la durée du contrat, de : - Donner son avis sur les aptitudes au regard de la situation de travail, lesquels seront partagés avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale dans un objectif pédagogique. Obligation pour l'organisme de formation de : - Contrôler les aptitudes de l'apprenti à exercer le métier et suivre la formation, en concertation avec l'employeur. - Déterminer le rythme d'alternance en fonction de l'activité du service à la personne.
--	---

15.21 Le cas des diplômes relevant d'autres ministères certificateurs

Les 5 diplômes du ministère du travail social sont soumis à une demande d'ouverture instruite par le recteur de Région académique. 3 d'entre-eux ont pour ministère certificateur, le ministère de l'enseignement supérieur. Tout ou partie de ces diplômes relèvent-ils du champ de la mission de contrôle pédagogique ?

Diplômes de travail social de grade licence	Ministère certificateur
DECESF : Diplôme d'état de conseiller en Economie Sociale Familiale	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
DEES : Diplôme d'état d'éducateur spécialisé	
DEETS : Diplôme d'état d'éducateur technique spécialisé	
DEASS : Diplôme d'état d'assistant de service social	Ministère du travail social
DEEJE : Diplôme d'état d'éducateur de Jeunes enfants	

(Réponse de la DGESCP)

Les diplômes mentionnés ne relèvent pas des contrôles pédagogiques de notre ministère mais des ministères concernés (cf. liste ci-dessous des ministères concernés par le contrôle pédagogique).

Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 – article 4 :

« Le ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, la ministre des solidarités et de la santé, la ministre du travail, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le ministre de la culture, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, la ministre des sports et la ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française. »

Comme précisé dans **la circulaire du 19 juin 2023** concernant le périmètre de nos diplômes concernés par le contrôle pédagogique :

« Les diplômes relevant de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur concernés par la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sont les certificats d'aptitude professionnelle (CAP), les baccalauréats professionnels (Bac Pro), les mentions complémentaires (MC), les brevets professionnels (BP), les brevets des métiers d'art (BMA), les brevets de technicien supérieur (BTS), le diplôme de

- 16 Indicateur n°16** Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.

16.1 Diverses situations des apprentis à l'approche des examens – Mise à jour 23 mai 2024

Comment cela se passe-t-il si pour une candidate le contrat a été rompu pour faute grave. Elle ne peut donc pas fournir d'attestation de réalisation de contrat ? Est-elle autorisée à passer les oraux ?

Toute rupture, quelle qu'elle soit autorise l'apprenti à poursuivre sa formation sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans un délai de 6 mois maximum, tout en étant accompagné dans la recherche d'un nouvel employeur par le CFA.

Mais, selon la nature de la rupture et le parcours de formation de l'apprenti, le CFA peut, si toutefois son règlement intérieur le prévoit, prononcer son exclusion définitive à la suite d'un conseil de discipline.

Si cette rupture n'a pas donné lieu à une exclusion du CFA de la candidate, et dans le cas où la passation des examens se situe dans ce délai de 6 mois, la candidate est en droit de passer ses examens.

Le cas échéant, sans entreprise et sans inscription dans un CFA, la convocation devient caduque.

Mme (...) a réalisé un premier contrat d'apprentissage avec l'entreprise (...), depuis leur redressement judiciaire, nous n'avons plus d'interlocuteurs au sein de cette société. De ce fait, nous ne pouvons pas fournir d'attestation de réalisation de contrat tamponnée et signée par cette entreprise,

En revanche elle a bien réalisé (...) semaines de contrat au sein de ce groupe du (...) au (...), vous trouverez en pièce jointe son contrat d'apprentissage ainsi que la notification de rupture

Pouvez-vous me dire quoi faire dans ce cas ?

Cette apprentie semble avoir rencontré une rupture de son contrat le (...), suite à la liquidation judiciaire de l'entreprise qui l'employait. Le contrat a duré 7 mois.

Elle pouvait poursuivre sa formation pendant 6 mois au maximum tout en étant accompagné par le CFA et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il semble qu'elle ait signé un nouveau contrat à partir du (...) jusqu'au (...)

L'établissement fournit une attestation pour cette période.

Il manquerait donc cette attestation pour le 1er contrat, mais puisque l'entreprise étant en liquidation judiciaire, vous n'en recevrez aucune. Selon moi, le contrat fait foi.

Si vous deviez juger que cela n'est pas suffisant, une attestation signée par le CFA pourrait être demandée.

16.2 Les bénéfices d'épreuves

J'ai rencontré plusieurs difficultés lors de mon inscription au BTS ESF sur Cyclades.

En effet, j'ai déjà passé 3 épreuves l'an dernier sous la forme progressive. Il s'agissait des unités U2, U3 et U4. Je souhaite conserver toutes mes notes.

Cette année, avec le nouveau référentiel, je dois passer en plus une épreuve de communication (U4) qui s'ajoute à U5 et U6.

Or, sur Cyclades (...) je n'ai pas pu marquer ma note pour l'épreuve U2 (pas de correspondance du nouveau référentiel avec l'ancien). Pourtant, j'ai passé cette épreuve théorique qui, pour moi, correspond à U2 pour le nouveau référentiel. Dois-je repasser cette épreuve ?

(Réponse de la DEC)

Après vérification auprès des services du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, je vous confirme que votre situation d'inscription actuelle en BTS ESF pour la session 2024 est en règle.

Vous devez passer l'épreuve U2 du nouveau référentiel en vigueur cette session.

Voici ce qui est appliqué actuellement aux candidats concernés par les deux sessions 2023 et 2024, redoublants ou comme vous en forme progressive.

Un candidat ayant validé les unités U2 et U3 de l'ancien diplôme peut positionner un bénéfice sur l'unité U1 « Expertise et conseil technologiques en vie quotidienne du nouveau diplôme » ;

Un candidat ayant validé l'unité U4 de l'ancien diplôme peut positionner un bénéfice sur l'unité U3 « Animation, formation dans les domaines de la vie quotidienne » du nouveau diplôme ;
En revanche, l'unité U2 « Organisation technique de la vie quotidienne dans un service, dans un établissement » du nouveau diplôme ne trouve de correspondance dans aucune des unités prévues par l'ancien diplôme.

16.3 L'immatriculation UAI

Je ne sais pas à qui m'adresser pour modifier la fiche descriptive de l'UAI de notre établissement. Vous pouvez peut-être m'aider en me redirigeant vers le bon service (...)

Vous êtes destinataires des FILS mensuels dédiés à l'apprentissage.

Dans chacun de ces FILS, vous avez accès à des ressources, notamment celles se trouvant dans la partie "La trousse", en bas du recto du FIL

A gauche, se trouve les dépliants de présentation de chacun des rectorats.

En tant qu'OF privé, je vous conseille de consulter le dépliant prévu pour les établissements privés.

Dans ce document, se trouvent les coordonnées du service en charge de l'immatriculation UAI au sein de chaque rectorat, dont celui de Nice.

Vous reviendrez vers moi si vous ne parvenez pas à les trouver.

16.4 L'obtention de diplômes

Nous avons un groupe d'apprentis en BAC (...), diplômés en 2022, qui sont en attente de leur diplôme.

Ni le CFAI ni le Lycée (...) dans lequel ils ont fait la formation ne les ont reçus.

Vers qui pourrais je me tourner pour voir où et à qui cela a été adressé ?

Les réponses sur les sites académiques :

- Lien vers l'[académie d'Aix-Marseille](#)
- Lien vers l'[académie de Nice](#)

16.5 Les conditions de dispense dans le cas de diplômes étrangers

Pour faire suite à échange, je vous fais suivre mes échanges dans le cadre de la prise en compte du dossier de la future apprentie Italienne (...). Cette apprentie diplômée d'un BAC Italien souhaite s'inscrire dans notre établissement en CAP (...) en un an.

Le service des examens et concours nous a confirmé qu'avec l'attestation de comparabilité en pièce jointe, lui donne droit à une dispense pour les épreuves de **"Maths-sciences physiques et chimiques" et EPS**. Pour qui est des autres épreuves "Français, HG et EMC" et langue vivante, il faut une certification obligatoire en langue française et langue étrangère de niveau A2 du cadre européen.

La candidate me sollicite pour savoir quelle type certification sera nécessaire pour qu'elle puisse prouver son niveau en français et anglais. Lors de notre échange, vous m'avez fait part de la certification DCL.

Je vous remercie et me permets de vous mettre en contact direct avec Alain Vals, conseiller en formation continue au sein de la Direction régionale académique de la formation professionnelle initiale et continue.

Il est notamment en charge de l'organisation des DCL dans l'académie d'Aix-Marseille

L'intérêt du Diplôme de compétences en langues (DCL) est qu'il permet une reconnaissance de la maîtrise de compétences en français et en langue vivante étrangère, et une certification associée.

Trois à quatre sessions annuelles par langue étrangère sont proposées annuellement. Le calendrier est national.

La prochaine session de **DCL Français Langue Etrangère** est programmée le **17 juin 2024** avec une date -verrou pour les inscriptions fixée le **17 avril prochain**

Celle de **DCL Anglais** est elle programmée le **21 juin 2024** avec une date limite d'inscription fixée le **21 avril prochain**.

Vous voudrez bien trouver un guide à destination des candidats explicitant le déroulé et le contenu des épreuves (lien direct [en cliquant ici](#)).

L'inscription est à l'initiative de la candidate ou de l'organisme de formation ayant la responsabilité de l'accompagner dans son parcours. Elle se fait directement en ligne à l'adresse suivante :

<https://dcl.education.gouv.fr/>

Les droits d'inscription s'élèvent à 100 euros par DCL.

Plus d'information sur le DCL vous sont proposées à l'adresse suivante :

<https://www.education.gouv.fr/le-diplome-de-competence-en-langue-dcl-candidats-l-examen-11624>

16.6 Le statut des rupturants de moins de 16 ans

Au sujet des alertes sur le statut de stagiaire de la formation professionnelle des étudiants de moins de 16 ans, je reconnais que nous n'imposons pas le statut scolaire à nos étudiants en rupture de manière immédiate. Le statut scolaire suppose le paiement de la formation par le stagiaire ou sa famille, ce qui est dans 95% des cas un motif d'abandon de formation. Nous préférons les accompagner pour retrouver une entreprise d'accueil adaptée dans les plus brefs délais, pour garantir un accès gratuit à la formation. Je vous confirme que pour nos prochains apprentis de moins de 16 ans, nous corrigerons cette anomalie en leur imposant un paiement de formation, même si leurs camarades, eux, ont accès à la formation gratuitement pendant des mois. Tant pis s'ils ne peuvent pas payer leur formation, ils se tourneront donc en milieu d'année vers des établissements publics, qui sauront, j'imagine, les accompagner de manière irréprochable.

Vous me permettrez de croire à une confusion de votre part à la lecture de mon message. Je rappelle qu'un jeune de moins de 16 ans ne peut prétendre réglementairement au statut de stagiaire de la formation professionnelle. Aussi, il est de la responsabilité du CFA d'en informer le rectorat afin que nous puissions maintenir son inscription dans son établissement d'origine (son collège généralement), afin qu'il puisse poursuivre sa formation au sein de votre CFA tout en étant couvert juridiquement (assurances notamment). En clair, tout accident qui surviendrait à ce jeune ne serait pas couvert par le statut que vous lui avez accordé à tort. La référence que vous faites au financement par la famille de cet élève n'a pas lieu d'être, car l'intérêt de tous est qu'il retrouve rapidement une entreprise, cette situation ne devant pas durer d'autant plus dans un secteur très en demande d'apprentis.

16.7 Le signalement de l'absentéisme au service des examens et concours

Comme prévu, je vous envoie la fiche de signalement pour nos étudiants en BTS (...) 2ème année.

Vous trouverez ci-dessous les justificatifs et fichiers annexes pour chacun des étudiants concernés par ce signalement

Je souhaite vous préciser le fait que ce fichier n'a pas été reconduit pour la session d'examen 2024, en concertation avec les deux services des examens et concours des rectorats d'Aix-Marseille et de Nice. Nous en avons informé les CFA à plusieurs reprises via les FILS notamment, et en particulier dans la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)"

Extrait

« *2^{ème} phase lors de la transmission des livrets de formation (anonymés) aux centres d'examen pour signaler aux membres du jury les cas d'apprentis ne satisfaisant pas aux obligations réglementaires en matière de volumes horaires d'enseignement.*

Pour rappel, les modèles pouvant être utilisés par les CFA : en CAP ([BO n °42 du 18 novembre 2010](#)), en Bac pro ([Arrêté du 17-6-2020](#)). Pour les BTS, chaque spécialité propose un modèle spécifique (publié dans chaque circulaire nationale). Le jury de délibération se réserve le droit, sur la base des indications portées par le CFA, de ne pas délivrer le diplôme suivant la nature de la situation, ou de ne pas l'autoriser à se présenter aux [sessions de rattrapage en BTS](#) ou aux [oraux de contrôle en baccalauréat professionnel](#).

Pour mémoire, il s'agit de la même procédure mise en place pour les candidats scolaires n'ayant pas suivi le nombre minimum de semaines de périodes de formation en milieu professionnel pour se présenter à l'examen.

L'absence de signalement par le CFA des situations « lourdes » d'absentéisme de candidats peut être un motif de saisine d'une commission de contrôle pédagogique et conduire le cas échéant, à informer de tout manquement aux opérateurs de compétences concernés, et au certificateur qualité ayant certifié le CFA.

Toute absence de signalement vaut confirmation que tous les apprenti(e)s inscrits à l'examen sont toujours en contrat de travail avec leurs employeurs et présentent toutes les conditions réglementaires pour se présenter à leurs épreuves ».

Je vous invite donc à reprendre le contenu de ce fichier, à le mettre sans doute à jour au moment voulu et à l'intégrer dans les livrets de formation.

16.8 Des alertes en CAP AEPE

Je me permets de vous rappeler l'importance de bien prendre en compte les fiches ressources produites par la mission de contrôle et disponibles depuis chaque FIL mensuel. Et de consulter également la FAQ.

Des points de vigilance sont faits en particulier en CAP AEPE, notamment sur :

- la durée du cycle. Toute réduction à un an doit être justifiée (convention de réduction de la durée du contrat), et possible uniquement pour des candidats titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur.
- l'obligation pour un CFA d'inscrire les apprentis à l'examen (dans tous les cas, un apprenti ne peut s'inscrire sous le statut de candidat libre).
- La double professionnalisation au cœur de la formation, et la nécessité de recourir à des conventionnements avec une tierce entreprise

Extrait :

Pour la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, les CFA sont informés des préconisations formulées par Isabelle Chaveyriat et Anne Durand, inspectrices de l'éducation nationale en sciences biologiques – sciences sociales appliquées des académies respectives d'Aix-Marseille et de Nice :

« Une période auprès d'enfants âgés de moins de 3 ans reste obligatoire (sans condition de durée, conformément à l'évolution du référentiel) pour passer l'épreuve EP1. Si le lieu d'apprentissage est un lieu d'accueil pour les 3 - 6 ans, il faut envisager une période de formation complémentaire dans une autre structure accueillant des enfants âgés de 0-3 ans, formalisée par une convention avec une tierce structure. D'un point de vue pédagogique, il est fortement conseillé au candidat de faire une période de minimum trois semaines pour se préparer à l'examen de manière efficiente.

Toujours dans le cadre de la complémentarité des apprentissages et afin de couvrir la totalité des objectifs de formation, pour un contrat d'apprentissage signé avec une structure accueillant des enfants âgés de 0 à 3 ans, il convient de négocier une convention de formation d'une durée minimum de trois semaines, avec une autre structure accueillant des enfants âgés de 3 à 6 ans.

Cette préconisation du corps d'inspection est la même pour toute la région académique ».

La suite dans les fiches ressources.

16.9 Le changement de lieu principal de réalisation de la formation théorique

Je vous écris afin d'avoir votre avis sur une situation que nous rencontrons.

Nous avons eu plusieurs demandes de la part d'apprentis en BTS 2^{ième} année. Ceux-ci souhaitent intégrer notre école le plus tôt possible (...) Nos questionnements se posent sur les points suivants : est-ce qu'on peut présenter cet apprenti ? Devons-nous faire un changement auprès de Cyclades ? Quelles démarches devons-nous faire ? Et quel volume horaire d'enseignement devons-nous indiquer dans la convention de formation (à ce stade nous nous sommes référés au document « Positionnement pédagogique en apprentissage ». Nous avons soustrait au nombre d'heures total (1350h pour une formation de 24 mois) le nombre d'heures fait en 17 mois (956h). Cela revient à 394h, nous avons arrondi à 400h.

Je rappelle si besoin que le choix du CFA relève de la responsabilité de l'employeur. Donc, toute demande de modification de CFA en cours de parcours ne pourrait être le fait que de l'employeur, car cela nécessite également un avenant au contrat même si le CFA n'est pas signataire du contrat (Avenant code 38 - Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique).

De votre côté, cela nécessitera la conclusion d'une convention de formation spécifique pour la durée de parcours restant.

Une fois ces éléments transmis à la DEC (avenant en particulier), le changement dans Cyclades pourra se faire (à confirmer par le service des examens et concours à ce stade de l'année).

Par contre, le mode de calcul me semblerait peu adapté à la situation car s'appuyant sur le principe d'aménagement de la durée d'un contrat d'apprentissage et du calcul au prorata temporis des volumes horaires d'enseignement en CFA.

Dans le cas présent, la convention de formation indique un volume de 400 heures. Il reste 4 mois environ de "formation" (mars à juin), même si les premières épreuves démarrent en mai. Ce qui équivaut à : 100h par mois, à 35h par semaine, cela voudrait dire que dans la période à venir, l'apprenti se retrouverait 3 semaines sur 4 au CFA ... impossible.

Or, il s'agit dans le cas présent d'une continuité de parcours dans la même formation, sans aménagement de durée mais avec aménagement du contenu du parcours de formation.

En effet, une telle intégration d'un apprenti à ce stade de l'année nécessiterait à mon sens et comme tout nouvel entrant, un positionnement pédagogique permettant de déterminer où en est l'apprenti par rapport au programme d'enseignement, à tenir compte des éventuelles difficultés rencontrées dans le CFA précédent (retard éventuel ? absences ? autres ?), de manière à proposer un parcours adapté et sécurisé pour aborder de la meilleure des manières les examens.

Le mode de calcul devrait tenir compte du rythme d'alternance de votre CFA (la convention devrait être corrigé en reprenant le volume de formation restant proposé par votre CFA aux apprentis de cette même formation), et aménager le contenu dans le cadre de l'individualisation du parcours. A la marge, compte tenu des limites imposées par l'exercice, en termes de faisabilité tant pour l'entreprise, le CFA et l'apprenti lui-même, des compléments ciblés proposés à distance et/ou de manière pourraient être proposés.

16.10 L'évaluation du chef d'œuvre en CAP et en bac pro

Actualité : Un Guide méthodologique sur la réalisation du Chef d'oeuvre en CAP et en Bac pro (Extrait du portail national Sciences et Techniques industrielles).

La publication de ressources sur le Chef d'œuvre (le courrier du Recteur / le document d'accompagnement académique proposé par le collège des inspecteurs du 2nd degré).

Publication de ressources académiques pour le chef d'oeuvre en CAP

MCP - Chef d'oeuvre CAP Note cadrage national évaluation

MCP - Chef d'oeuvre CAP Grille academique

Tout un ensemble de ressources produites par un groupe de travail académique (Aix-Marseille) sur l'objet "Chef d'oeuvre", en CAP et en Bac pro. Accès direct en cliquant ici. Dans l'académie de Nice un Kit "Bâtisseurs de Chef d'oeuvre" proposé par un groupe de travail académique décliné en 5 parties : un motion design de présentation, "Se former", "Former les élèves", "Évaluer les élèves" et "Former les enseignants".

Par les inspecteurs SBSSA : une grille de suivi au format excel / un document propositions pour le chef d'œuvre dans les filières relevant des IEN sciences biologiques sciences sociales appliquées.

Je suis un CFA 100% à distance. Les apprentis en CAP s'inscrivent à la session d'examen sous le statut de candidat libre. Doivent-ils présenter l'épreuve de chef d'œuvre ?

(Réponse de la DGESCO)

Les apprentis, quelle que soit leur modalité de formation, ont l'**obligation** de passer l'épreuve du chef d'œuvre. Toutefois, pour la session 2024, et considérant les paramétrages de Cyclades pour cette session d'examens, les candidats en enseignement à distance (peu importe leur statut) restent exemptés de chef-d'œuvre. Des évolutions seront probablement envisagées prochainement ce que nous ne manquerons pas de vous indiquer.

16.11 La durée du contrat d'apprentissage

Question d'une entreprise : Nous constatons, depuis la déréglementation des CFA, qu'un grand nombre d'établissements ne proposent que des formations en 1an. Nous sommes conscients que la durée réduite, implique que le candidat soit titulaire du diplôme mais, sauf erreur de ma part, il appartient au CFA de vérifier ces conditions et non à l'employeur.

Le positionnement pédagogique de chaque apprenti est obligatoire. Il relève de la responsabilité des CFA. Ce qui suppose que le positionnement soit mené avant la contractualisation entre l'entreprise signature du contrat d'apprentissage et l'apprenti (ou son représentant légal).

Tout aménagement de la durée du contrat (réduction ou allongement) suppose dans la majorité des cas la signature d'une convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat. Dans les conditions précisées dans la convention tripartite, il est précisé l'obligation suivante : « *Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé* ».

Un postulant à l'apprentissage ne justifiant pas d'un diplôme équivalent ou supérieur à un CAP ou d'un parcours de formation significatif ne peut signer un contrat d'apprentissage réduit à un an, le cycle « classique » pour préparer un CAP étant de deux ans.

Plus de détail sur le positionnement pédagogique et les aménagements de parcours dans la fiche ressource « [Positionnement pédagogique en apprentissage](#) ».

Un candidat ne pouvant justifier sur des bases fondées une réduction de la durée du contrat d'apprentissage peut voir son inscription refuser par le service des examens et concours.

16.12 L'impact d'une rupture de contrat pour l'examen

J'ai une élève actuellement scolarisée en CAP (...) 2^{ème} année, dont le contrat a été rompu fin Janvier. Elle continue sa scolarité au sein de notre établissement sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. J'ai adressé l'annexe 2 à l'employeur afin que la rupture soit consignée officiellement. Je ne manquerai pas de vous transmettre cette attestation dès que l'employeur m'aura fait un retour. Pouvez-vous me confirmer que cela ne posera pas de problème pour le passage des examens ? (CCF)

J'ai une autre problématique avec une élève de BP (...) 2^{ème} année, dont le contrat risque d'être rompu prochainement (cessation de paiement...). Je préfère donc anticiper. Le contexte économique est très compliqué en ce moment dans le secteur de (...). Pouvez-vous me confirmer également que dans le cas d'une rupture cette élève pourra passer les épreuves du BP ECP.

Je vous apporte les éléments suivants :

- Merci de corriger « élève » par « apprentie ».
- Pour l'apprentie en CAP 2^{ème} année, en rupture de contrat depuis fin janvier :
Les candidats disposant d'un contrat d'apprentissage se présentent au titre de ce contrat. Les périodes de formation professionnelle exigées par le référentiel sont celles prévues dans le cadre du contrat d'apprentissage.
Ainsi, un apprenti dont le contrat d'apprentissage est rompu bascule automatiquement sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
Le Code du travail a prévu les cas de rupture, et le maintien en formation pendant un délai de 6 mois maximum sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
Dans le cas présent, avec une rupture du contrat programmée fin janvier, soit à 4 à 5 mois de l'examen, la candidate pourrait se présenter à l'examen en appui de son contrat d'apprentissage (sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle), et puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle).
Pour rappel, le statut de stagiaire de la formation professionnelle est garanti par la loi aux jeunes intégrant un CFA en rentrée anticipée dans la limite de 3 mois (6 mois dans le contexte covid) et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 622212-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail).
Pour rappel également, le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Précision : Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais il est conseillé de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.
Pendant cette période, il est rappelé l'obligation qui est faite au CFA d'accompagner le candidat dans la recherche d'une entreprise (modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc. en appui de partenaires professionnels de proximité : France travail, mission locale, association locale d'appui à l'insertion professionnelle, etc.)
Il faut rappeler qu'il s'agit bien d'une mission obligatoire rappelée dans l'article [L6231-2](#) du Code du travail :

‘Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#)'.

Dans cette phase de recherche, le CFA peut solliciter selon le cas la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis le FIL, partie "Offres du moment") : (Tout postulant à l'apprentissage / Tout apprenti en rupture de contrat peut déposer sa demande en renseignant un formulaire [en cliquant ici](#)), l'OPCO (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés), de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation

Dans tous les cas, il apparaît important de tenter de maintenir le candidat dans une logique de formation alternée, et d'essayer de lui proposer des stages pendant les phases d'alternance en entreprise de ses camarades, en se rapprochant de France travail ou d'une mission locale (via la plateforme "Immersion facilitée"). Pour rappel, la mission régionale de contrôle pédagogique avait proposé l'an passé aux CFA volontaires d'être inscrit dans "Immersion facilitée" comme prestataire (une vingtaine a répondu à cette offre). Ces stages permettent de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage. Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.

Dans l'attente de stage ou de nouveau contrat d'apprentissage, il s'agira sans doute pour le CFA de compenser au mieux l'absence d'alternance en entreprise.

- **S'agissant de la candidate en BP**, les conditions sont beaucoup plus restrictives et je me permets de vous alerter sur les risques qu'elle ne puisse pas se présenter à l'examen.

En effet, et selon la réglementation, les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.

Cf décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définissant les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel : "Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

Pour rappel, les textes plus prévus sur le BP

Rappel des textes du Brevet professionnel

Deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme :

- le suivi d'une formation ;
- une expérience professionnelle.

Condition 1 : le suivi d'une formation

[Article D337-101](#)

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.

Toutefois les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 240 heures.

Condition 2 : l'expérience professionnelle

Article D337-102

Les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :

1° Soit de cinq années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé ;

2° Soit, s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation, de deux années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé.

Au titre de ces deux années peut être prise en compte la durée du contrat de travail de type particulier préparant au brevet professionnel, effectuée après l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La durée de deux années peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à vingt mois, pour les candidats titulaires d'un contrat de travail de type particulier dont la durée effective est inférieure à deux ans au moment du passage de l'examen et qui ont bénéficié d'une formation en centre de 800 heures minimum.

3° Soit de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée.

Complément :

Pour des raisons particulières (maladie, date de conclusion d'un contrat de qualification, etc.), une réduction de la durée de cette pratique de un à trois mois sur la période de deux ans et de un à six mois sur la période de cinq ans peut être tolérée.

Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).

Le temps de pratique professionnelle effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V.

Le temps de pratique professionnelle effectué au titre d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) est pris en compte lorsque le contrat a été conclu en vue de la préparation du brevet professionnel.

En revanche, les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises en compte à ce titre

Je vous soumetts le cas de cet apprenti Inscrit en première année en initiale au BTS (...), qui a réalisé la totalité de son année y compris le stage de fin de première année de 4 semaines, et qui a débuté un contrat d'apprentissage le (...) août pour la deuxième année. Une rupture est envisagée fin février ou mi-mars après les vacances scolaires soit 7 mois de contrat d'apprentissage effectué.

Deux solutions sont envisagées : soit il revient en formation initiale sous statut scolaire, soit il poursuit sous le statut de stagiaire de la formation continue.

Mon interrogation porte alors sur le stage de deuxième année. Son expérience en entreprise suffit-elle pour la réalisation d'activité en lien avec l'option ou, doit-il réaliser le stage s'il ne retrouve pas d'employeur ou bien s'il reprend un cycle en initial scolaire ?

Le référentiel précise les dispositions dans le cadre d'un cycle de deux ans en formation continue mais je ne trouve pas de précisions dans le cas d'un arrêt de contrat d'apprentissage.

Les candidats disposant d'un contrat d'apprentissage se présentent au titre de ce contrat. Les périodes de formation professionnelle exigées par le référentiel sont celles prévues dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Ainsi, un apprenti dont le contrat d'apprentissage est rompu bascule automatiquement sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le Code du travail a prévu en effet les cas de rupture, et le maintien en formation pendant un délai de 6 mois maximum sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dans le cas présent, avec une rupture du contrat programmée fin février / mi mars, soit à 3 à 4 mois de l'examen, la candidate pourrait se présenter à l'examen en appui de son contrat d'apprentissage (sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle), et puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle).

Pour rappel, le statut de stagiaire de la formation professionnelle est garanti par la loi aux jeunes intégrant un CFA en rentrée anticipée dans la limite de 3 mois (6 mois dans le contexte covid) et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 6222-12-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail).

Pour rappel également, le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Précision : Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais il est conseillé de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.

Pendant cette période, il est rappelé l'obligation qui est faite au CFA d'accompagner le candidat dans la recherche d'une entreprise (modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc. en appui de partenaires professionnels de proximité : France travail, mission locale, association locale d'appui à l'insertion professionnelle, etc.)

Il faut rappeler qu'il s'agit bien d'une mission obligatoire rappelée dans l'article [L6231-2](#) du Code du travail : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#)'.

Dans cette phase de recherche, le CFA peut solliciter selon le cas la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis le FIL, partie "Offres du moment") : (Tout postulant à l'apprentissage / Tout apprenti en rupture de contrat peut déposer sa demande en renseignant un formulaire [en cliquant ici](#)), l'OPCO (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés), de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation

Considérant la situation, il est sans doute utile et nécessaire de positionner de nouveau la candidate afin d'étudier plus en détail les expériences professionnelles vécues tant lorsqu'elle était sous statut scolaire en 1ère que lorsqu'elle était apprentie en 2ème année, et de juger la nécessité ou non de cibler un secteur en particulier et une entreprise pour lui permettre de préparer au mieux ses épreuves professionnelles. Notamment si l'entreprise signataire du contrat ne couvrait pas en totalité le référentiel de compétences, et si par erreur ou oubli, le CFA n'a pas procédé à un conventionnement avec une tierce entreprise.

Dans tous les cas, il apparaît important de tenter de maintenir le candidat dans une logique de formation alternée, et d'essayer de lui proposer des stages pendant les phases d'alternance en entreprise de ses camarades, en se rapprochant de France travail ou d'une mission locale (via la plateforme "Immersion facilitée"). Pour rappel, la mission régionale de contrôle pédagogique avait proposé l'an passé aux CFA volontaires d'être inscrit dans "Immersion facilitée" comme prestataire (une vingtaine a répondu à cette offre). Ces stages permettent de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage. Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.

Question 1 : Nous avons un apprenti en BTS (...), qui est actuellement sous contrat d'apprentissage avec l'entreprise (...). Il est sous contrat depuis le (...)/11/2022.

A ce jour, il y a un désaccord entre l'apprenti et l'employeur. En effet, malheureusement, l'entreprise ne peut plus garder l'apprenti sous contrat. La médiatrice de l'apprentissage (...) a été avertie par l'apprenti de ce désaccord. Son contrat d'apprentissage se termine normalement le (...)/08/2024 et l'apprenti ne souhaite pas partir de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où, l'alternant se verrait sous peu de temps sans contrat d'apprentissage, sa formation serait prise en charge par l'OPCO mais pourra-t-il passer son examen le jour J ?

Question 2 : Dans le cas où un contrat est rompu à cette période de l'année, avec un maintien en CFA, et que l'apprenti ne trouve pas d'entreprise, a-t-il la possibilité de passer l'examen ?

Dans le cas d'une rupture de contrat d'apprentissage, l'apprenti bascule sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut est limité à une durée de 6 mois. Donc, pour répondre à votre question, si la rupture devait avoir lieu en février, le délai maximum couvrirait la période des examens.

Je souhaite profiter de votre message pour rappeler les éléments clefs de gestion de ce type de situation :

- Limitation du statut de stagiaire de la formation professionnelle à 3 mois pour les postulants à l'apprentissage de plus de 16 ans sans entreprise et de 6 mois pour les rupturants
Le Code du travail a prévu en effet les cas de rupture, et le maintien en formation pendant un délai de 6 mois maximum sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle est garanti par la loi aux jeunes intégrant un CFA en rentrée anticipée dans la limite de 3 mois (6 mois dans le contexte covid) et aux apprentis en rupture de contrat dans la limite de 6 mois (articles L. 622212-1, al. 1 et 2 et L. 6222-18-2 du Code du travail).
Pour rappel, dans ce cas, le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Précision : Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais il est conseillé de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.
- Accompagnement actif du CFA (pendant cette période pour trouver une entreprise, tant du secteur privé que du secteur public (modules spécifiques de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV et de lettres de motivation, de préparation d'entretien, de préparation à l'insertion professionnelle sur les compétences transversales attendues des entreprises : soft skills, savoir-être, etc. en appui de partenaires professionnels de proximité : France travail, mission locale, association locale d'appui à l'insertion professionnelle, etc.)
- Sollicitation selon le cas :
 - de la cellule régionale d'accompagnement vers l'apprentissage (lien depuis le FIL, partie "Offres du moment") : (Tout postulant à l'apprentissage / Tout apprenti en rupture de contrat peut déposer sa demande en renseignant un formulaire [en cliquant ici](#)).
 - de l'OPCO (chargé sur le plan national d'assurer le statut de stagiaire de la formation professionnelle à ces personnes rencontrant les mêmes difficultés) qui peut être de bons conseils, quitte à encourager la personne à cibler d'autres secteurs d'activité plus en tension et d'autres diplômes
 - de France travail qui peut disposer d'une offre de formation adaptée et financée dans le cadre du marché régional de formation
- Importance de proposer des stages pendant ces périodes pendant les phases d'alternance des autres apprentis, en se rapprochant de France travail ou d'une mission locale (via la plateforme "Immersion facilitée"). Pour rappel, la mission régionale de contrôle pédagogique avait proposé l'an passé aux CFA volontaires d'être inscrit dans "Immersion facilitée" comme prestataire (une vingtaine a répondu à cette offre). Ces stages permettent de maintenir le postulant dans une dynamique de formation alternée et de faciliter la recherche d'entreprises en capacité de leur proposer la signature d'un contrat d'apprentissage. Toute situation professionnelle peut servir de point d'appui pour la passation des épreuves professionnelles, celles vécues en apprentissage par les apprentis, celles vécues en stage pour les scolaires, et celles vécues en apprentissage et/ou en stage pour les apprentis en rupture de contrat.
- Au-delà de ces périodes, le statut de stagiaire de la formation professionnelle devient caduc. D'un point de vue réglementaire, l'apprenti est tenu de se présenter à l'examen sur la base de l'existence d'un contrat d'apprentissage. Il pourrait se présenter à l'examen après une rupture de son contrat dans un délai de 6 mois maximum, et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Puisqu'il n'existe pas de conditions de temps passé en entreprise pour se présenter à un examen d'un diplôme de l'éducation nationale (hormis pour le BP qui demande une double condition, et de temps passé en CFA et d'expérience professionnelle), le candidat pourrait a priori se présenter à l'examen. Mais si le délai de 6 mois est dépassé au moment de passer son examen, il ne dispose plus de statut pour se présenter à l'examen ... Il ne s'agit donc plus, ni d'un apprenti (au sens « sous » contrat éponyme), ni d'un stagiaire de la formation

professionnelle à l'expiration du délai réglementaire de 6 mois à compter du lendemain de la rupture contractuelle...

- Soit le postulant poursuit sa formation sous un statut d'élève ou d'étudiant dans le cadre d'une formation initiale sous statut scolaire (si l'organisme propose également cette formation). Et dès qu'un contrat est signé, il bascule sous le statut d'apprenti dans le cadre d'une mixité de parcours.
 - Soit l'organisme de formation fait le choix de maintenir le postulant dans la formation, obligatoirement selon des conditions à définir entre eux deux et dans le cadre d'une convention signée par les deux parties concernées, et au mieux sans financement de la part de ce candidat partant du principe que le postulant trouvera dans tous les cas une entreprise ...
 - A défaut, si le postulant fait le choix de ne pas poursuivre sous le statut d'élève ou d'étudiant ou si l'organisme de formation ne propose pas d'alternative de ce type au candidat, son maintien dans l'organisme n'est plus possible. L'organisme encourage le candidat à reprendre contact de la mission locale la plus proche.
- Une réflexion à avoir : si à l'issue de 3 ou de 6 mois selon le cas, le postulant n'a pas trouvé d'employeur, on peut légitimement penser à un défaut d'accompagnement de la part du CFA. Il apparaît difficilement compréhensible que l'apprenti ne retrouve pas d'employeur dans un délai de 6 mois maximum. Si des éléments de contexte touchant la profession pouvaient contredire cette hypothèse, il faudrait tout faire pour proposer une alternative sous forme de stage.
- Et/ou à une incohérence entre l'offre proposée en terme de formation et besoins des acteurs du monde économique et professionnel. Pour rappel, dans l'édito du FIL d'actualités apprentissage de novembre 2023, j'ai écrit qu'il était sans doute très utile de renouveler profondément l'offre en apprentissage en lien avec les besoins des entreprises locales, qui peinent aujourd'hui à se développer faute de personnels qualifiés.

16.13 Les demandes de déinscription des apprentis

Nous avons un apprenti en BP (...), dont le 1^{er} contrat a été rompu à la suite de la liquidation judiciaire de l'entreprise le (...) octobre 2023. Il a signé un contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur le (...) novembre 2023. L'employeur souhaite mettre fin au contrat le (...) février 2024, je me questionnais sur le passage de l'examen de cet apprenti, et le fait de retrouver un employeur sur une si courte période.

D'autre part sommes-nous en tant que CFA dans l'obligation de maintenir un apprenti au CFA à la suite d'une rupture ? Dans mon cas concret, il s'agit d'un apprenti qui a conclu un contrat en été 2022, qui a été rompu pendant la période d'essai, le jeune n'est plus revenu au CFA par la suite sur cette année scolaire. Il a retrouvé un employeur en été 2023 et ce contrat est à nouveau rompu, à la suite des nombreuses absences de l'apprenti en entreprise. Nous avons rendez-vous demain avec l'apprenti, qui semble être serein dans le fait d'être maintenu en CFA mais qui ne semble pas très motivé. Il s'agit d'un BP (...).

Dans ce cas précis, et selon la réglementation, les candidats au BP doivent remplir des conditions de formation et de pratiques professionnelles. La condition des 2 années, soit 24 mois, d'expérience peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 20 mois au moment du passage de l'examen.

Cf décret n° 2012-1272 du 20 novembre 2012 définissant les périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel : "Pour tenir compte de la situation de certains apprentis qui ne peuvent justifier de deux années effectives d'expérience à la date de l'examen, le décret prévoit la possibilité d'une réduction, de quatre mois maximum, de la durée de la période d'activité professionnelle exigible, par dérogation à la durée de deux ans de droit commun. Cette réduction est assortie de l'obligation pour les candidats de justifier de la totalité du temps de formation en centre".

Aussi :

- soit les absences en entreprise ne permettent pas de descendre en dessous du seuil minima de 20 mois, et vous jugez possible de faire rattraper les heures d'absences en formation au CFA : le maintien en formation en contrat d'apprentissage pourrait être envisagé.
- soit les conditions de pratiques professionnelles ne peuvent être satisfaites : le contrat d'apprentissage devient caduc, il faut en informer l'employeur et l'OPCO.

S'agissant de votre autre question ("Sommes-nous en tant que CFA dans l'obligation de maintenir un apprenti au CFA à la suite d'une rupture ?"), je me permets de vous rappeler que tous les CFA ont des obligations rappelées dans l'article [L6231-2](#) du Code du travail : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission (...) 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation

pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#). La question n'est pas à mon sens de remettre en question cette obligation de maintien et d'accompagnement à la suite d'une rupture, mais des mesures de prévention et des clauses du règlement intérieur propres à votre CFA, je l'espère revues et corrigées à la lecture de la fiche ressource "Gestion de l'absentéisme des apprentis", et seules en capacité de vous permettre de conduire dans les cas extrêmes à une exclusion définitive du CFA.

En suivant et pour rappel, les textes plus prévus sur le BP

Rappel des textes du Brevet professionnel

Deux conditions sont exigées des candidats pour se présenter à l'examen dans son ensemble ou à la dernière unité ouvrant droit à la délivrance du diplôme :

- le suivi d'une formation ;
- une expérience professionnelle.

Condition 1 : le suivi d'une formation

Article D337-101

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de la formation professionnelle continue n'ont pas à justifier d'une durée minimum de formation.

Les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 400 heures par an fixée par chaque arrêté de spécialité conformément aux dispositions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 6211-2 du code du travail.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail s'étendant entre six mois et deux ans, la durée de formation en centre de formation d'apprentis prévue au deuxième alinéa s'applique prorata temporis.

Toutefois les candidats préparant le brevet professionnel par la voie de l'apprentissage qui sont titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée doivent justifier d'une formation en centre de formation d'apprentis d'une durée minimum de 240 heures.

Condition 2 : l'expérience professionnelle

Article D337-102

Les candidats doivent justifier d'une période d'activité professionnelle :

1° Soit de cinq années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé ;

2° Soit, s'ils possèdent un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ou à un niveau supérieur, figurant sur une liste arrêtée pour chaque spécialité par le ministre chargé de l'éducation, de deux années effectuées à temps plein ou à temps partiel dans un emploi en rapport avec la finalité du diplôme postulé.

Au titre de ces deux années peut être prise en compte la durée du contrat de travail de type particulier préparant au brevet professionnel, effectuée après l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La durée de deux années peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à vingt mois, pour les candidats titulaires d'un contrat de travail de type particulier dont la durée effective est inférieure à deux ans au moment du passage de l'examen et qui ont bénéficié d'une formation en centre de 800 heures minimum.

3° Soit de six mois à un an pour les candidats titulaires d'une spécialité de baccalauréat professionnel du même secteur professionnel que la spécialité de brevet professionnel postulée.

Complément :

Pour des raisons particulières (maladie, date de conclusion d'un contrat de qualification, etc.), une réduction de la durée de cette pratique de un à trois mois sur la période de deux ans et de un à six mois sur la période de cinq ans peut être tolérée.

Cette pratique professionnelle doit obligatoirement avoir fait l'objet d'un contrat de travail qui peut être soit un contrat de travail ordinaire, soit un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification).

Le temps de pratique professionnelle effectué dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est pris en compte dans sa totalité, que l'activité se soit déroulée avant ou après l'obtention d'un diplôme de niveau V.

Le temps de pratique professionnelle effectué au titre d'un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification) est pris en compte lorsque le contrat a été conclu en vue de la

préparation du brevet professionnel.

En revanche, les diverses périodes de stage rémunéré ou non ou périodes de formation en entreprise ne peuvent être prises en compte à ce titre.

Un CFA a procédé à l'exclusion définitive de deux apprentis. Un courrier daté du 12 février 2024 notifie de leur exclusion définitive du CFA au motif d'un nombre total d'absence injustifiées trop important.

La procédure suivante a fait l'objet d'un consensus à l'échelle régionale entre les deux DEC (extrait de la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)")

- "1ère phase dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen pour l'ensemble de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur pour demander la désinscription des candidats par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA.

Seules les démissions attestées par une lettre signée par le candidat renonçant à se présenter à l'examen avec copie de sa carte d'identité seront prises en compte par les services examens et concours. Sous cette unique condition, les services des examens et concours pourront désinscrire le candidat de la session d'examen.

Un modèle d'attestation de démission est mis à la disposition des CFA ([Modèle pour la session 2024](#)).

(...) Au-delà de cette date, les gestionnaires des examens ne seront plus en mesure de désinscrire le candidat de Cyclades. Par conséquent, il est de la responsabilité des CFA, dans le cas de candidats justifiant d'un nombre élevé d'absences et après avoir épuisé tous les conseils rappelés à dessein dans cette fiche ressource, de procéder à un conseil de discipline et à l'exclusion du candidat au plus tôt, notamment si l'absentéisme devait être récurrent et ce malgré les mesures de responsabilisation et les procédures de médiation proposées, voire les sanctions émises".

Pour rappel, l'exclusion définitive du CFA est un motif suffisant pour rompre le contrat par l'entreprise. Toutefois, les entreprises peuvent aussi faire le choix de maintenir les apprentis mais ils disposent d'un délai maximum de 2 mois pour trouver un nouveau CFA.

Les services des examens et concours doivent respecter ce délai de 2 mois, sauf à disposer d'une lettre de démission du candidat.

A défaut, l'attestation d'exclusion définitive assortie d'une rupture de contrat suffisent à désinscrire le candidat à l'examen.

Pour rappel :

Le médiateur de l'apprentissage est obligatoirement saisi en cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (Art. L6222-18-1 code du travail).

Lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

Article L6222-18-1 du code du travail Article L. 6222-39 du code du travail	« Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il est à noter qu'en utilisant éventuellement ce motif de licenciement, l'employeur s'inscrit dans le corpus juridique et jurisprudentiel du licenciement pour simple cause réelle et sérieuse, hors motif disciplinaire et ses incidences, notamment indemnitaires. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti lui-même peuvent saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 du même code, ou, pour un apprenti du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. En cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut également : - soit inscrire son apprenti dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive du premier afin de lui permettre de poursuivre la formation théorique de son contrat d'apprentissage; - soit maintenir le salarié concerné dans l'entreprise après conclusion, soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ».
--	---

Le « Point MEDEF – DGEFP » du 8 avril 2022 apporte le complément suivant : Durant ces deux mois, l'employeur a l'obligation de l'accompagner dans ses recherches et de l'accueillir en entreprise pour lui permettre de poursuivre sa formation. Ce n'est qu'à l'issue de ces deux mois et s'il n'a pas retrouvé de CFA que l'employeur est en droit de le licencier pour cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit convoquer le salarié à un entretien préalable et lui envoyer une lettre de licenciement si la décision de licencier est prise. L'employeur a la possibilité de préciser le motif du licenciement après envoi de la lettre, de sa propre initiative ou la demande du salarié. Un préavis est dû au salarié (sauf en cas de faute grave ou lourde). L'employeur doit remettre les documents de fin de contrat. Plus de détail dans la page : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>

(Message relayé par une DDETS sollicité par un CFA)

Nous avons une apprentie qui ne vient plus au CFA et ne donne plus aucune nouvelle.

La commission de discipline aura lieu début de la semaine prochaine.

Je souhaiterais savoir comment nous pouvons la désinscrire aux examens de cette année ?

Je souhaiterais avant toute chose préciser que le CFA (...) est inscrit dans la liste de diffusion des FILS Apprentissage de la mission régionale.

Sur cette question spécifique à l'absentéisme et à l'inscription à l'examen, il conviendrait qu'il m'interpelle directement comme le font déjà nombre d'autres CFA.

Sur ce sujet complexe qu'est l'absentéisme, une fiche ressource spécifique ("[Gestion de l'absentéisme des apprentis](#)") a été produite pour tenter d'apporter des conseils, un mode opératoire, des points de vigilance.

La fiche est aujourd'hui relativement exhaustive sur le sujet, mais reste perfectible encore.

Sur la question de la désinscription aux examens qui relève de la seule compétence du service des examens et concours du Rectorat, il est écrit :

Calendrier des remontées d'informations par les CFA

1ère phase dès que possible et au plus tard le 15 février de l'année de l'examen pour l'ensemble de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur pour demander la désinscription des candidats par la DEC en raison d'éléments factuels dûment explicités et attestés par le CFA.

Seules les démissions attestées par une lettre signée par le candidat renonçant à se présenter à l'examen avec copie de sa carte d'identité seront prises en compte par les services examens et concours. Sous cette unique condition, les services des examens et concours pourront désinscrire le candidat de la session d'examen.

Un modèle d'attestation de démission est mis à la disposition des CFA ([Modèle pour la session 2024](#)). Pour les épreuves du BP, le non respect des périodes minimales d'activité professionnelle à justifier pour se présenter à l'examen du brevet professionnel doit être signalé car il peut être une condition de désinscription à l'examen.

Au-delà de cette date, les gestionnaires des examens ne seront plus en mesure de désinscrire le candidat de Cyclades. Par conséquent, il est de la responsabilité des CFA, dans le cas de candidats justifiant d'un nombre élevé d'absences et après avoir épuisé tous les conseils rappelés à dessein dans cette fiche ressource, de procéder à un conseil de discipline et à l'exclusion du candidat au plus tôt, notamment si l'absentéisme devait être récurrent et ce malgré les mesures de responsabilisation et les procédures de médiation proposées, voire les sanctions émises.

Vous pouvez relayer ce message au CFA

Je reste à leur écoute et à leur disposition

16.14 L'inscription des apprentis

Une apprenante de notre centre de formation est inscrite à l'examen du CAP AEPE en formation initiale.

Madame (...) est inscrite pour l'EP1-Ep2 et EP3, elle est dispensée des matières générales. Cependant cette élève vient de signer un contrat d'apprentissage. Quelle la procédure pour modifier son statut ? Comment devons nous procéder pour l'inscrire pour le chef d'œuvre ?

Je crois comprendre que votre candidate a été inscrite en formation initiale en CAP AEPE sur un format un an à la rentrée 2023. Je vous rappelle que cette inscription devait relever d'un accord du Rectorat dans le cadre d'une demande de positionnement réglementaire

Se reporter à la procédure complète à l'adresse suivante : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA972/SGRA972-5.pdf?ts=1687161607>

et depuis la page internet dédiée à ce sujet : <https://www.ac-aix-marseille.fr/positionnement-reglementaire-vs->

[pedagogique-123077](#)

Je note un changement de statut en cours de parcours, et la signature d'un contrat d'apprentissage en janvier 2024. Je me pose alors cette question : si le projet de l'élève était l'apprentissage, elle aurait du démarrer sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle (délai max de 3 mois pour trouver un employeur). Car je ne vois pas ce parcours dans le CERFA ...

Pour vous répondre directement à votre question, cette candidate a du être inscrite à la session d'examen 2024 auprès des services des examens et concours du Rectorat d'Aix-Marseille. Il vous faut vous rapprocher du gestionnaire de ce diplôme au sein de ce service (alexandra.el-founti@ac-aix-marseille.fr) afin de lui adresser le CERFA et lui demander de modifier son statut d'inscription. Si elle est dispensée des matières générales (à confirmer toutefois auprès du service des examens et concours), et inscrite aux épreuves professionnelles, elle doit également être inscrite à l'épreuve du chef d'oeuvre. Je vous remercie de questionner la gestionnaire directement.

A noter :

- la convention de formation indique des dates erronées pour la formation : du 1er septembre 2024 au 31 juillet 2024
- le cerfa indique le brevet des collèges comme dernier diplôme ou titre le plus élevé obtenu alors qu'elle semble avoir obtenu le bac pro ...

16.15 Le tranfert de l'inscription d'une académie à une autre

Mme (...) était jusqu'alors inscrite pour le BTS (...) session 2024 à l'académie de Nantes.

Elle vient d'effectuer une demande de transfert sur l'académie de Nice afin de s'installer dans le SUD. Son dossier serait actuellement en attente de traitement à Nice.

Elle souhaite savoir si elle peut intégrer notre établissement pour sa fin de cursus (dès la semaine prochaine) et elle semble avoir trouvé un maitre d'apprentissage à (...).

Avant de nous engager j'aurais aimé avoir des réponses de votre part :

- Ce transfert est-il envisageable ?
- Peut-on accepter sa candidature dans notre établissement ?
- Sera-t-elle inscrite sous le nom de notre CFA ?
- Si oui quelles sont les pièces supplémentaires à fournir ?

J'ai pris le soin de questionner les deux services des examens et concours avant de vous répondre. Je sais déjà que vous êtes en relation directe avec Madame (...) de la DEC de Nice.

Je vous confirme que cette apprentie sera bien inscrite au sein de votre CFA et que le service des examens et concours doit se rapprocher de vous pour en finaliser les modalités.

D'un point de vue réglementaire, il vous est tout à fait possible d'accepter d'inscrire cette candidate au sein de votre CFA pour la préparation du BTS communication. Il s'agira dès lors de l'accompagner dans la recherche d'un nouvel employeur à même de pouvoir lui signer un contrat d'apprentissage

Je vous rappelle les éléments suivants :

- En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage est calquée sur la durée du cycle de formation préparant au diplôme ou titre professionnel visé (Code du travail, article L. 6222-7-1). Un article du Code du travail limite les réductions ou les allongements de la durée du contrat d'apprentissage : Art. R6222-6 « La convention (tripartite) ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à six mois ou supérieure à trois ans ».
- Toutefois, le Précis de l'apprentissage autorise en page 13 une réduction de la durée du contrat inférieure à 6 mois dans un seul cas : « La durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à 6 mois, à savoir quand un contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme préparé initialement, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. L'apprenti trouvant un nouvel employeur pour ce faire peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 6 mois ».

Il s'agira, dès lors, d'en informer l'OPCO dans le cas où le nouveau contrat d'apprentissage n'est pas encore signé.

Et pour rappel, dans ce cas, le CFA doit compléter le CERFA P2S et le conserver. Précision : Le statut étant conféré de droit par les textes, aucune formalité déclarative n'est à accomplir, ni par le CFA, ni par le jeune. Mais il est conseillé de compléter le CERFA P2S et de le conserver. Car en cas d'accident, une déclaration d'accident accompagnée du Cerfa P2S doit être envoyée sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) de rattachement du CFA. Le CFA doit alors joindre un courrier indiquant que le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle

avant signature de contrat d'apprentissage ou après rupture de contrat et faisant référence à l'article de loi (article L. 6222-12-1 ou article L. 6222-18-2 du code du travail). A défaut de courrier, il doit indiquer cette référence dans le Cerfa P2S dans la rubrique de régime de protection sociale. Cela permettra une prise en charge rapide de la part de la CPAM.

16.16 Le statut de « candidat libre » à l'examen

Un point complet est fait sur le statut de candidat libre à l'examen à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23487>

A noter (information donnée par le service des examens et concours) : La notion de candidat libre, contrairement au baccalauréat général, n'existe pas pour l'examen de BTS.

Le suivi des deux années de formation et de la partie professionnelle en entreprise (contrat d'apprentissage, stage, contrat de professionnalisation...) sont des conditions réglementaires exigées pour présenter l'examen de BTS.

On parle de candidats individuels pour les candidats s'étant déjà présentés une fois l'examen ou inscrits dans un centre de formation à distance.

Alerte :

Dans la région PACA et au niveau national, on a pu faire la démonstration que les CFA obligeant leurs apprentis à s'inscrire en « candidat libre » le font :

- Pour des apprentis qui risquent d'échouer à l'examen, afin de ne pas impacter leurs taux de résultat à l'examen. Dans une académie, il a été prouvé qu'un CFA publiait un taux de réussite à l'examen de 100% alors que plusieurs de ses apprentis inscrits en « candidat libre » ont échoué à l'examen.
- Pour ne pas avoir de compte à rendre au service des examens et concours lors de l'inscription à l'examen. Soit que le CERFA présente des irrégularités (durée réduite sans conventionnement tripartite de réduction de la durée du contrat, entreprise non en adéquation avec le référentiel de formation, dates de conclusion / d'exécution / de début du cycle de formation incohérentes, volume horaire d'enseignement, etc.). Soit que le CFA ne respecte pas les obligations en matière de disciplines d'enseignement (par exemple, le CFA ne propose pas l'enseignement d'éducation physique et sportive en CAP, ne prépare pas leurs apprentis à l'épreuve du chef d'œuvre en CAP, etc.).

Je suis une entreprise en lien avec un CFA privé, qui prépare au CAP AEPE. Je me suis rendu compte que les candidats sont inscrits en candidats libres aux examens.

J'aimerais savoir si cela est possible de présenter des candidats libres pour un CFA privé préparant un CAP AEPE.

Vous lirez dans le FIL publié ce matin, cette réponse faite à une entreprise ...

Extraite de la FAQ2024

Question d'une entreprise : *Certains CFA imposent aux élèves de s'inscrire en candidat libre ? Est-ce normal ?*

C'est absolument incompréhensible et très risqué de la part d'un CFA.

Je vous invite à consulter la page du site "Service-public.fr" dédié au statut de candidat libre (à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23487>). Il existe des conditions spécifiques pour qu'un candidat puisse s'inscrire en candidat libre, suivant le diplôme choisi mais également selon les modalités de formation proposées. En règle générale, un candidat libre par définition n'est pas en formation et peut se présenter à un examen sur la base d'expériences professionnelles ... sauf dans le cas d'un candidat inscrit dans un CFA 100% à distance (le statut de candidat libre est accordé à ces candidats).

Pour se présenter au CAP en candidat libre (extrait du site [Service-public.fr](https://www.service-public.fr))

Aucune condition d'âge ou de diplôme n'est requise pour les candidats suivant un enseignement à distance

Dans les autres cas, les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année de l'examen et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire. Aucune attestation d'expérience professionnelle ou de périodes de formation en milieu professionnel n'est exigée (article D.337-7 du code de l'éducation).

Interrogé sur le sujet, un organisme certificateur QualiOpi écrit : « Il n'y a pas trop de sens à être CFA et faire inscrire ses candidats « en Libre » de par la définition même de candidats libres ; c'est même assez antinomique (...) le CFA va avoir du mal à répondre à certains indicateurs (7/16) entre autres. Sur un cas de ce type, la certification QualiOpi a été réusée au titre de l'indicateur 16 du référentiel ».

Les CFA qui se risqueraient à ce genre de pratique pourraient se voir retirer leur certification QualiOpi. La mission de contrôle pédagogique peut signaler de telles pratiques au certificateur dès qu'elle en a connaissance.

Pour rappel, l'employeur doit veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat

[Article L6223-4](#) du Code du travail

« L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

« Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA, l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé. C'est notamment à ce titre que l'employeur s'engage à libérer l'apprenti de toute présence en entreprise pour suivre les enseignements théoriques dispensés obligatoirement par l'organisme dans lequel il est inscrit. Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et ce si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Pour limiter ce type d'abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage peuvent exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émise par le service des examens et concours.

Question d'une entreprise : *Certains CFA imposent aux élèves de s'inscrire en candidat libre ? Est-ce normal ?*

C'est absolument incompréhensible et très risqué de la part d'un CFA.

Je vous invite à consulter la page du site "Service-public.fr" dédié au statut de candidat libre (à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23487>). Il existe des conditions spécifiques pour qu'un candidat puisse s'inscrire en candidat libre, suivant le diplôme choisi mais également selon les modalités de formation proposées. En règle générale, un candidat libre par définition n'est pas en formation et peut se présenter à un examen sur la base d'expériences professionnelles ... sauf dans le cas d'un candidat inscrit dans un CFA 100% à distance (le statut de candidat libre est accordé à ces candidats).

Pour se présenter au CAP en candidat libre (extrait du site [Service-public.fr](https://www.service-public.fr))

Aucune condition d'âge ou de diplôme n'est requise pour les candidats suivant un enseignement à distance

Dans les autres cas, les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année de l'examen et ne pas être inscrit dans un établissement scolaire. Aucune attestation d'expérience professionnelle ou de périodes de formation en milieu professionnel n'est exigée (article D.337-7 du code de l'éducation).

Interrogé sur le sujet, un organisme certificateur QualiOpi écrit : *« Il n'y a pas trop de sens à être CFA et faire inscrire ses candidats » en Libre » de par la définition même de candidats libres ; c'est même assez antinomique (...) le CFA va avoir du mal à répondre à certains indicateurs (7/16) entre autres. Sur un cas de ce type, la certification QualiOpi a été réusée au titre de l'indicateur 16 du référentiel ».*

Les CFA qui se risqueraient à ce genre de pratique pourraient se voir retirer leur certification QualiOpi. La mission de contrôle pédagogique peut signaler de telles pratiques au certificateur dès qu'elle en a connaissance.

Pour rappel, l'employeur doit veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat

[Article L6223-4](#) du Code du travail

« L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

« Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA, l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé. C'est notamment à ce titre que l'employeur s'engage à libérer l'apprenti de toute présence en entreprise pour suivre les enseignements théoriques dispensés obligatoirement par l'organisme dans lequel il est inscrit. Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et ce si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la

préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves » - Extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 15 et 16).

Pour limiter ce type d'abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage peuvent exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émise par le service des examens et concours.

Un CFA dûment immatriculé et certifié propose un CAP en apprentissage et demande à ses candidats de s'inscrire en candidat libre

(Réponse d'un certificateur qualité) In fine sous réserve d'éléments complémentaires ; Il n'y a pas trop de sens à être CFA et faire inscrire ses candidats « en Libre » de par la définition même de candidats libres ; c'est même assez antinomique (...) le CFA va avoir du mal à répondre à certains indicateurs (7/16) entre autres. Sur un cas de ce type, la certification QualiOpi a été réusée au titre de l'indicateur 16 du référentiel.

17 Indicateur n°17 Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).

17.1 Guide d'équipement en BTS CIEL – Mise à jour 30 mai 2024

Afin de progresser dans notre projet d'ouverture de classe BTS CIEL Option A, pouvez-vous me dire s'il existe un guide d'équipement pédagogique ? Dans le cas contraire, avez-vous une personne avec qui je pourrais échanger sur En concertation avec les inspecteurs académiques - inspecteurs pédagogiques régionaux sciences et techniques industrielles en charge de ce diplôme, je vous rappelle l'existence du site national de référence à l'adresse suivante : (<https://eduscol.education.fr/sti/formations/bts/bts-cybersecurite-informatique-reseaux-electronique-ciel-option-b-electronique-et>)

Vous trouverez également des repères pour la formation de la filière Cybersécurité, Informatique et réseaux, Électronique avec tout un ensemble de recommandations pédagogiques qui complètent les référentiels définissant les diplômes suivants (dont en matière d'équipements et de matériels) :

Baccalauréat professionnel "CIEL"

Mention complémentaire "PREL"

Mention complémentaire "Cybersécurité"

BTS "CIEL" options A et B

Lien direct [en cliquant directement ici](#) ou à l'adresse suivante : https://docs.google.com/document/d/e/2PACX-1vSjY20WCsp79iwbSeaZi_Cddkceez0uUynBTvw_2-6J_AphxdiPycELhf4qrmQLpOuOR6psTM5QZBc1/pub

17.2 Les frais de premier équipement

Je me permets de vous contacter pour une demande de renseignements concernant un conflit au sujet du 1er équipement.

Effectivement, nous avons fourni un ordinateur portable à un apprenti dans le cadre du 1er équipement. La famille de cet apprenti nous affirme ne pas vouloir rendre l'ordinateur portable à la fin du cycle de formation.

De notre côté, nous nous basons sur le Vademecum (page 15 II.3.2) mis à jour en février 2024 qui précise : *A l'issue de la formation (ou selon autre temporalité), le CFA est tenu de transférer la propriété du 1er équipement à l'apprenti à l'exception du matériel informatique nécessaire à l'enseignement à distance restant propriété du CFA. Les équipements de sécurité collectifs et individuels relèvent des obligations de l'employeur. Le forfait premier équipement n'a donc pas vocation à les financer.*

Voici l'argumentation de la famille de l'apprenti :

"Merci pour ce retour, (mais) je peux vous certifier que le pc portable mis à disposition avec l'aide de l'opco appartient bien à l'apprenti d'ailleurs c'est écrit noir sur blanc dans le VADEMECUM

Ne sont pas éligibles :

- L'achat de contenu pédagogique : livres scolaires, contenu pédagogique accessible à distance
- L'outillage informatique du CFA : les équipements « software » et les équipements « hardware » (en dehors de l'équipement informatique mis à disposition de l'apprenti).

Ne sont pas éligibles les équipements hardware et software du CFA EN DEHORS DE L'EQUIPEMENT INFORMATIQUE MIS A DISPOSITION DE L'APPRENTI ».

Auriez-vous s'il vous plaît un éclairage à nous apporter afin d'éviter un conflit ?

Il s'agit de pratiques frauduleuses et il convient d'y mettre un terme. Les CFA qui se prêteraient à ce genre de dérives s'exposent à des poursuites.

En concertation avec la DREETS PACA, nous vous confirmons que le matériel informatique doit être restitué au CFA, et les textes sont clairs.

Précis de l'apprentissage / p57 : "Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement peut être utilisé pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé4G) mis à disposition des apprentis pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel. Le CFA doit conserver la propriété de ce matériel pour le mettre à disposition des prochaines générations d'apprentis. L'utilisation du leasing n'est donc pas autorisée".

Votre message nous alerte et il conviendrait d'en informer cette mère de famille (...) qu'il s'agit là d'un abus, condamnable

En complément, les OPCO informés de telles pratiques, confirment la réponse à apporter à cette situation :

Il faut distinguer en effet entre :

1. **l'équipement pédagogique spécifique** et
2. **le matériel informatique**

1. Il s'agit du **premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation lorsque celle-ci requiert un équipement professionnel spécifique**. A titre d'exemples : mallette de couteaux, ciseaux, logiciels spécifiques et nécessaires au suivi de la formation.

2. Pour favoriser l'enseignement à distance, le forfait de premier équipement pourra être utilisé **pour l'achat de matériel informatique (ordinateur portable, tablette, clé 4 G)** mis à disposition de jeunes pour leur permettre de suivre leur enseignement à distance et ne disposant pas de ce matériel ; **(le matériel informatique n'est pas nécessaire et en lien direct avec la formation du jeune)**.

Le premier équipement sera acheté par le CFA :

1. Pour **l'équipement pédagogique spécifique**, le CFA en cédera la propriété à l'apprenti à l'issue de la formation ou d'une durée déterminée par le CFA selon des modalités définies par le CFA ; Si le CFA a fait le choix de l'achat du matériel directement par l'apprenti il viendra rembourser le jeune à hauteur du forfait de premier équipement perçu.

2. Pour **le matériel informatique**, le CFA en conservera la propriété afin de pouvoir le mettre à disposition auprès d'autres apprentis. Le CFA reste propriétaire du matériel pour le mettre à disposition auprès d'autres apprentis afin de faciliter la formation à distance. Aucun mécanisme de rétrocession n'est possible.

Source : [QR « Mise en œuvre de la réforme dans les CFA »](#), pages 12 et 13
[Précis de l'apprentissage](#) , page 85

18 Indicateur n°18 Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).

19 Indicateur n°19 Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.

19.1 Actions de formation à distance – Mise à jour 29 mai 2024

S'agissant de la formation à distance, il est fait référence à une demande d'Avis Pédagogique pour les Formations à Distance

Les formations dispensées en totalité à distance font l'objet d'une demande préalable d'avis pédagogique à l'inspection de l'apprentissage par le responsable du CFA, de la section d'apprentissage ou de l'UFA. Cette demande précise les objectifs de la formation, les contenus de chaque enseignement et les méthodes d'appréciation des progressions attendues ainsi que le déroulement de la formation, y compris la fréquence et les périodes de regroupement qui sont organisées par le CFA, la section d'apprentissage ou l'UFA (C. trav., art. R. 6233-61-1).

Représentez vous ce service d'inspection de l'apprentissage et, si oui, ces missions sont-elles toujours en cours ?

Vous aurez noté que l'article dont il est fait référence est abrogé depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" - cf https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035994830/2017-11-11

De même, le Service académique d'inspection de l'apprentissage n'existe plus depuis la Loi, et l'inspecteur de l'apprentissage également

Je me permets de préciser que la Loi a demandé à chaque Ministère certificateur d'installer une mission d'information et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, qui a vocation à se substituer à ce service tout en étant fondamentalement différent dans sa nature et sa finalité.

Pour information, vous trouverez également dans le Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage, co-écrit avec la DREETS, les DDETS et la DRAAF, des précisions.

S'agissant du sujet de la formation à distance, je vous précise que la Loi l'a inscrite au titre des actions de formation en apprentissage. Vous trouverez si besoin des informations plus précises sur le sujet dans la fiche ressource régionale qualité pédagogique en apprentissage : Indicateur QualiOpi 19 Q19E31

19.2 Conseil de perfectionnement

Nous souhaiterions la présence du coordonnateur régional du contrôle pédagogique lors de notre prochain conseil de perfectionnement.

(...) il ne m'est pas possible d'y donner suite. Pour rappel, un extrait de la FAQ Apprentissage disponible depuis la page régionale "Information et contrôle pédagogique"

« Les coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, peuvent-ils participer aux conseils de perfectionnement ?

Le conseil de perfectionnement est une instance chargée de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA. Placé sous la présidence de son directeur ou de son représentant, il examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis. Les coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique comme les autres membres de la mission ne participent donc pas au conseil de perfectionnement des CFA ».

Par contre, je vous invite à me solliciter pour toutes questions relatives à la mise en oeuvre en apprentissage des formations préparant à l'obtention de diplômes de l'Education nationale, avant ou après tout conseil de perfectionnement.

Si vous souhaitez que le Rectorat soit représenté, vous pouvez toujours solliciter le ou les inspecteurs de spécialité en charge du suivi des diplômes que vous proposez. Je vous rappelle si besoin que leurs noms se trouvent dans le fichier à la disposition des CFA dans la page régionale dédiée à l'information, au contrôle et à l'accompagnement pédagogique, ou directement en cliquant ici (ou à l'adresse suivante : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/17796/download>).

Également, je vous encourage à me transmettre très régulièrement les comptes-rendus des conseils de perfectionnement.

Enfin, vous noterez que le conseil de perfectionnement fait l'objet d'une fiche « qualité pédagogique » spécifique disponible dans tous les FILS Apprentissage : Indicateur 20 (Partie spécifique sur le conseil perfectionnement) :

[Q20E32 bis](#)

Pour rappel, le travail sur le conseil de perfectionnement constituait la 9^{ème} priorité de l'année 2022-2023, extrait du [FIL ROUGE CFA](#)

- ⑨ Recentrer les **conseils de perfectionnement** sur les objets définis dans l'article [R 6231-4](#). Incitation forte des CFA proposant des diplômes de l'Education nationale à transmettre régulièrement les comptes rendus des conseils au [coordonnateur régional](#).

20 Indicateur n°20 Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.

20.1 Les aménagements des épreuves d'examen pour les apprentis en situation de handicap

Je me permets de venir vers vous pour (...) en BTS (...). En effet, il a fait une demande AMEX, vous trouverez ci-joint la réponse mais malheureusement il n'a pas eu le tiers Temps. Pourtant, il a envoyé son dossier médical, il est indiqué par les médecins qu'il lui faut un tiers temps.

Pouvez-vous -me dire quelle démarche à entreprendre pour faire un recours pour que cet apprenti puisse avoir ce tiers temps ? Ce tiers temps est pour lui un élément de réussite.

Sur ce sujet, je vous rappelle que chaque FIL fait la promotion de plusieurs fiches ressources censées aider les CFA (notamment dans la partie "La trousse"), dont sur les apprentis en situation de handicap : le document spécifique de [positionnement pédagogique](#) / un focus sur la [plateforme AMEX](#)

Je note dans le document transmis que l'avis est daté du 16 avril 2024.

Or, dans la fiche ressource sur AMEX, il est rappelé le point suivant sur le calendrier : "au plus tôt et dans le meilleur des cas dès l'entrée en formation"

« Toute demande doit être déposée avant la date limite de l'inscription à l'examen ou au concours fixée par l'autorité administrative » (par exemple, pour la session 2023). Conformément à la réglementation, s'agissant de troubles connus avant les inscriptions, les demandes d'aménagement transmises après la date de clôture ne seront pas traitées et seront renvoyées aux familles. Seuls les handicaps apparus après cette date pourront faire l'objet d'une instruction de demandes d'aménagements.

Pour obtenir une réponse la plus précoce possible, la demande doit être déposée dès l'entrée en formation de l'apprenti.

Cette précaution permet notamment de tenir compte des délais nécessaires pour rassembler les pièces nécessaires (comme les bilans récents de spécialistes. En outre, le nombre de demandes étant important la décision peut intervenir plusieurs mois après l'envoi de la demande. Pour obtenir la décision avant le début des épreuves, il est nécessaire de déposer sa demande au plus tôt. (... »).

Les contacts sont précisés dans cette même fiche ressource : amex@ac-aix-marseille.fr / amex@ac-nice.fr

Vous pourriez vous rapprocher de celui correspondant à votre académie de rattachement.

21 Indicateur n°21 Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations

21.1 La procédure de recrutement des formateurs en CFA (avis des inspecteurs)

Extrait d'une plaquette de formation d'un CFA

« MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

• Formateurs habilités par l'Éducation Nationale avec une expérience significative »

Cette dernière allégation est inexacte et doit être supprimée.

En appui du Questions - Réponses du Ministère du Travail du 20 décembre 2019 : Désormais, aucune autorisation n'est requise, aucune non opposition à enseigner n'est requise. Aucune autorisation d'aucune sorte n'est requise pour l'embauche d'un formateur par le CFA. (Extrait du document Questions – Réponses « Mise en oeuvre de la réforme des CFA », Ministère du Travail – mise à jour 20 décembre 2019).

La consultation de la fiche ressource « [Professionnalisation des formateurs en CFA](#) » peut être utile et nécessaire. Pour rappel : Les dispositions spécifiques encadrant le niveau de qualification requis des enseignants des CFA ont été abrogées par la loi du 5 septembre 2018. C'est donc la réglementation de droit commun des organismes de formation qui s'applique (article L. 6352-1 du Code du travail). Désormais, aucune non opposition à enseigner n'est requise.

Aucune autorisation d'aucune sorte n'est requise pour l'embauche d'un formateur par le CFA. (Extrait du document Questions – Réponses « Mise en œuvre de la réforme des CFA », Ministère du Travail – mise à jour 20 décembre 2019).

L'organisme de formation dispensant des formations en apprentissage choisit librement ses enseignants.

C'est à lui de s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense (article L. 6352-1 du Code du travail).

L'OF-CFA apporte les preuves du lien entre les diplômes et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense (article L. 6352-1 du Code du travail).

Cette disposition s'applique également aux intervenants extérieurs.

Article L6352-1 Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 49

La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

Toutefois, les CFA qui disposeraient de tels documents délivrés avant la promulgation de la Loi peuvent toujours les conserver comme preuves. Mais elles n'ont plus de valeur légale.

Pour rappel : les CFA qui se poseraient quelques questions lors du recrutement d'un formateur peuvent toujours prendre appui sur l'une des fiches conseils à disposition dans chacun des [FILS apprentissage](#) (partie « La trousse »): celle sur le [recrutement](#) d'un formateur.

Un CFA académique demande l'avis des inspecteurs lors d'une prise de fonction d'un nouveau formateur.

Un CV de chaque formateur, montrant son niveau d'étude et ses expériences professionnelles, est présenté à l'inspecteur de la discipline concernée. L'inspecteur émet alors un avis (favorable ou défavorable) à cet engagement dans l'emploi.

Toutefois, au regard de la Loi, (les personnels) s'interrogent collectivement sur cette démarche qui montre une inégalité de traitement entre les CFA publics et privés.

Je porte à votre connaissance l'une des fiches qui traite du recrutement des formateurs.

Indicateur 21 (Recrutement et suivi des formateurs) : Fiche [Q21E33](#)

Vous y lirez en détail ce qui est acté depuis la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Pour vous répondre et à mon sens, le directeur du CFA académique peut tout à fait faire le choix de demander l'avis des inspecteurs avant le recrutement des formateurs dans le cadre de la démarche qualité du CFA.

Par extension, tout CFA y compris privé pourrait demander l'avis des inspecteurs dans le processus de recrutement. C'est d'ailleurs sur le constat de la suppression de la procédure dite de "non opposition à enseigner" qui préexistait avant la Loi que la mission de contrôle en Provence-Alpes-Côte d'Azur a fait le choix de tenir à la disposition des CFA une [fiche conseil spécifique](#).

Car on peut facilement reconnaître la difficulté parfois du CFA à faire des choix ...

Il me semble important de souligner que le recrutement des formateurs en CFA n'est plus conditionné à un aval des inspecteurs. Toutefois, la responsabilité du CFA pourrait être pleinement engagée dès lors qu'un recrutement serait fait malgré un avis particulièrement défavorable émis par le corps d'inspection.

Complément de la DGESCO

La circulaire du 19 juin 2023 rappelle les éléments suivants :

2.4 La neutralité des membres de la mission de contrôle pédagogique

Il doit être veillé à l'absence de conflits d'intérêts entre les membres de la mission qui réalisent les contrôles pédagogiques et les CFA dont les formations sont contrôlées et éviter ainsi aux membres d'être à la fois juge et partie.

Ainsi une condition essentielle doit être respectée pour la désignation des experts : ils ne doivent pas exercer une fonction dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou être membre d'une instance interne d'un CFA, conformément à l'article R. 6251-1 du Code du travail. Les organismes qui les désignent (CPRE/CPNE, chambres consulaires) doivent être en mesure d'en attester.

La circulaire porte sur l'exercice de fonctions de pilotage du CFA (instance...), c'est-à-dire l'organe de direction / gestion du CFA : l'idée est de s'assurer de la neutralité de l'exercice du contrôle d'une formation à l'égard du CFA. Quand l'inspecteur réalise un contrôle pédagogique, il regarde l'organisation pédagogique, la prise en charge de l'apprenti, le respect des programmes, la progression, l'alternance... pour une formation donnée. C'est donc bien l'action de formation qui est contrôlée et non le formateur (ce n'est pas une inspection).

Le corps d'inspection peut donc donner son avis sur un recrutement, intervenir en information/formation devant des enseignants et formateurs de CFA, voire réaliser une visite conseil auprès d'un formateur de CFA.

Cet avis est seulement à titre indicatif. Comme indiqué dans la FAQ apprentissage de la Dgesco, « depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les CFA relèvent des règles de droit commun qui s'appliquent aux organismes de formation – cf. Code du travail (Article R431-4). Désormais, il appartient au CFA de justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement qui interviennent dans les prestations de formation (Article L. 6352-1 du Code du travail). Il n'est plus tenu d'adresser une demande d'autorisation à enseigner aux services du rectorat.

Le CFA choisit donc librement ses formateurs, en déterminant le niveau de formation, de diplômes ou de titres professionnels qu'il attend de ses formateurs lors du recrutement. Il apprécie également l'adéquation entre les compétences des personnels et les prestations dispensées : « La personne mentionnée à l'article L. 6351-1 doit justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle. » (Article L6352-1 du Code du travail)

D'autre part, pour rappel, au moment du contrôle, ce n'est pas le formateur qui doit être évalué, mais bien la formation dans l'ensemble de ses paramètres.

De la même manière, les inspecteurs pourraient être sollicités par d'autres CFA hors EN pour donner leur avis sur un recrutement de formateurs.

22 Indicateur n°22 Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

23 Indicateur n°23 Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.

23.1 Veille QualiOpi

Nos UFA, qui se rattachent donc à notre CFA régional pour « porter » leurs formations, me questionnent actuellement leur communication et le fait de pouvoir indiquer qu'au travers de nos engagements respectifs, le CFAR auquel ils sont rattachés dispose de la certification Qualiopi.

J'ai pu consulter la charte d'usage sur <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/qualiopi>

Ce document ne mentionne que les détenteurs de la certification, ce qui est tout à fait logique.

Ma question est donc : pouvons-nous, dans une phrase simple et qui sera préalablement validée, permettre à nos UFA (engagés par une convention avec le CFAR) d'indiquer ce fait sur leur site internet, et est-il éventuellement permis de faire un lien hypertexte vers la page contenant le certificat Qualiopi du CFAR ?"

(Réponse d'un organisme certificateur)

Concernant les UFA, # FAQ v2 8.2

Les UFA ne sont pas « reconnus » ni comme site de réalisation ni site secondaire, et ne possèdent pas de NDA ; A ces titres il n'y a pas d'utilisation possible de la marque QUALIOPI en propre.

Cela dit, ils peuvent très bien en faire référence et mention mais sans utiliser le logo, de la façon qu'ils leurs semblent le plus opportun ; en respectant le sacro saint principe que la Qualification est sur le process qualité et non sur les actions de formations.

Je vous invite à consulter la fiche qualité pédagogique en apprentissage suivante, disponible également dans chaque FIL Apprentissage mensuel

Indicateur 1 (Communication, certification du CFA) : Fiche [Q1E7](#)

Extrait d'un site internet d'un CFA

« Qu'est-ce que la certification Qualiopi ?

La certification Qualiopi est délivrée par des organismes certificateurs accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) conformément au Référentiel National Qualité. Son principal objectif est d'assurer aux étudiants, apprentis et professionnels une formation de qualité répondant aux normes nationales ».

Cette dernière allégation est fausse et je vous remercie de veiller à la supprimer.

Extrait de la fiche qualité pédagogique [Q1E7](#) Indicateur 1 - Communication, certification du CFA :

*"La marque « Qualiopi » vise à attester de la **qualité du processus** mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers".*

La [circulaire du 19 juin 2023](#) (publiée au BO n°29 du 20 juillet 2023) portant sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage ajoute de manière très claire : « Le contrôle pédagogique vise la formation de l'apprenti à la différence des audits de structures menés dans le cadre de la certification qualité ».

La certification qualité atteste donc uniquement de la qualité du processus de formation, mais non de la qualité des formations.

L'articulation entre le système documentaire (processus Qualiopi) de notre CFA et les ressources fournies par la mission régionale de contrôle pédagogique : quelles obligations en cas de contrôle pédagogique ? Est-on obligé d'utiliser ces ressources ?

Une ligne de partage claire : la démarche qualité

Une distinction tout aussi claire :

- La **certification qualité atteste de la qualité du processus** mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences
- Le contrôle pédagogique des formations par apprentissage, mené au nom du Ministère certificateur **évalue la qualité pédagogique d'une formation.**

« Le contrôle pédagogique vise la formation de l'apprenti à la différence des audits de structures menés dans le cadre de la certification qualité » - [Circulaire du 19 juin 2023](#) (publiée au BO n°29 du 20 juillet 2023).

Il est rappelé que la certification Qualité s'inscrit dans une démarche volontaire ; Elle n'est pas obligatoire sauf pour pouvoir bénéficier de fonds public (apprentissage, CPF, Région, FNE, etc.). Les organismes certificateurs sont accrédités par le COFRAC.

Les auditeurs qualité fondent leurs avis sur l'existence de preuves ...mais ne jugent pas a priori de la pertinence de la preuve qui relève du seul certificateur (Rectorat de région académique pour les diplômes du Ministère de l'éducation nationale).

MAIS

Un travail d'articulation entre les services de contrôle est conduit à l'échelle nationale entre inspecteurs-coordonnateurs / OPCO (services nationaux) / Organismes certificateurs (QualiOpi) / DGEFP - DGT

A l'étude : il existerait plusieurs indicateurs qui pourraient permettre aux organismes certificateurs de contrôler la conformité des preuves, dans le cadre des obligations spécifiques pour les formations certifiantes (il est noté les indicateurs 1, 3, 5, 6, 7, 8 et 16 – à confirmer).

A suivre dans les prochains FILS.

23.2 Veille réglementaire

23.2.1 Thèse et apprentissage – Mise à jour 29 mai 2024

Je me permets de vous solliciter car nous avons reçu la candidature d'une étudiante qui prépare une thèse en droit fiscal pour un contrat d'apprentissage au sein de la Métropole (...).

Avant tout j'aurais souhaité savoir s'il était possible de recruter en contrat d'apprentissage un thésard et dans l'affirmative quelles en seraient les conditions notamment la durée du contrat ?

Je donne suite à votre message après avoir interpellé la direction régionale académique de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Voici leur réponse :

" Il [nous] semble que le doctorat le doctorat peut se préparer en formation initiale, aussi bien à temps plein ou qu'en alternance.

Certaines modalités prévoient expressément l'alternance ; c'est le cas notamment du CIFRE qui n'est pas réservé au seul domaine industriel mais peut porter sur tout projet de recherche innovant. Il peut être conclu entre un doctorant et une collectivité territoriale.

Les contrats doctoraux sont conclus pour une durée initiale de 3 ans et peuvent être prolongés.

La métropole devrait peut-être creuser cette piste pour obtenir plus d'informations".

La DGEFP ajoute les éléments suivants :

- Même en « alternance », s'il s'agit d'un contrat d'apprentissage, ce dernier est, de principe (sauf, éventuellement, de très rares exceptions – travailleurs handicapés et sportifs de haut-niveau), conclu toujours à « temps plein » ;
- De plus, un tel contrat peut être conclu pour au maximum trois années, et ne peut éventuellement être « prolongé » (avec le même employeur donc) que d'une année de plus, et, surtout, qu'en cas d'échec aux épreuves « terminales ».

Ensuite (...), rien effectivement n'interdit de considérer, en l'état actuel des textes, un « doctorat » comme faisant partie de la « formation initiale »...

Mais un contrat d'apprentissage, pour ce faire, devra se conformer strictement au corpus juridique d'un tel contrat au regard du code du travail.

23.2.2 La prolongation d'un contrat d'apprentissage – Mise à jour 21 mai 2024

J'aimerais connaître les conditions d'allongement de contrat d'apprentissage. Je n'arrive pas à trouver la réponse ... J'ai simplement trouvé les modalités de prolongation du contrat d'apprentissage qui doivent être soit un échec à l'examen, soit que l'apprenti soit reconnu travailleur handicapé.

Le cas est, nous avons un apprenti en BTS qui termine son contrat d'apprentissage fin juin et l'entreprise aimerait prolonger son contrat d'apprentissage jusqu'à fin août.

Selon les conditions que j'ai trouvées cela n'est pas possible du fait que ce soit la décision de l'employeur.

Est-ce que je me trompe ou bien la prolongation est possible dans ce cas-là ?

Les prolongations de contrat d'apprentissage sont possibles mais fortement encadrées.

Par exemple, extrait du [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail : "Un éventuel avenant de prolongation peut ainsi être conclu lorsqu'un élément objectif le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti. Ainsi, par exemple lorsque la date de soutenance d'un mémoire n'est pas connue lors de la conclusion du contrat. Nombre d'établissements de l'enseignement supérieur exigeant la qualité d'apprenti lors de la soutenance, un avenant de prolongation peut être conclu (jusqu'à la date de soutenance incluse, y compris lorsqu'elle intervient après la date de début du cycle de formation suivant) afin que cette soutenance soit comprise dans la durée contractuelle en apprentissage".

Référence : article L. 6222-12 du code du travail

Dans le cas présent, il ne peut s'agir d'un élément objectif "ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti".

La seule alternative possible pour l'employeur, dans le cas où le besoin ne devrait être que ponctuel, est de lui proposer un CDD. Ou de l'embaucher en CDI à la suite du contrat d'apprentissage.

Pour rappel, les prolongations d'un an au maximum d'un contrat d'apprentissage sont permises par le Code du travail en cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, pour permettre :

- un doublement,
- une réorientation,
- ou une spécialisation complémentaire.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 précise que, dans cette situation, l'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage.

Exemple : un apprenti avait signé un premier contrat à 28 ans. Il échoue à l'obtention du diplôme visé par le contrat à 30 ans. Il peut signer un nouveau contrat.

Le décret n°2020-372 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (publié au JO du 31 mars 2020) précise que la convention tripartite Apprenti / Employeur / CFA n'est pas requise dans trois cas :

- la prolongation du contrat après un échec à l'examen (article L.6222-11)
- et les aménagements soit pour les apprentis en situation de handicap (article L.6222-37), soit pour les sportifs de haut niveau (article L.6222-40).

Le décret ajoute qu'"une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti". En ce cas, "la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant".

23.2.3 Les horaires de travail

Vous serait-il possible de me confirmer le nombre d'heure de cours par jour autorisé pour un apprenti ?

Les textes parlent de 8h de travail effectif (donc 9h avec la pause déjeuner).

Autre question sur le même sujet : Les 35h / semaine pour les apprentis sont-ils à appliquer à la lettre chaque semaine, ou une moyenne peut-elle être effectuée ?

Exemple : une semaine à 33h suivie d'une semaine à 37h (soit 35h en moyenne) est-elle tolérable ? Cela arrive souvent quand des cours sont annulés, puis reportés ...

Principes généraux :

- Le temps de travail d'un apprenti intègre le temps de formation théorique en CFA et pratique en entreprise. Ainsi, un apprenti est réputé suivre la formation dispensée en CFA puis, pour le temps restant, exécuter son travail pour le compte de son employeur dans la limite de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Article L6222-24

*Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules **complémentaires** au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.*

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat

- Le temps passé en formation en CFA est comptabilisé comme du temps de travail. Dès lors, la réglementation applicable dans le code du travail s'applique.
- Les apprentis sont soumis aux règles applicables à l'ensemble des salariés, à condition que ces dispositions ne viennent pas en contradiction avec leur statut de jeune en formation.

Article L6222-23 du Code du travail : L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

- Les titulaires d'un contrat d'apprentissage sont soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient en entreprise ou en CFA. Le temps de travail d'un apprenti, qu'il soit

mineur ou majeur, est de 35 heures par semaine sauf dispositions conventionnelles ayant prévu une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

- Les excédents d'heure en CFA doivent être considérées comme des heures supplémentaires.
- Normalement, la semaine s'apprécie du lundi 0 h au dimanche 24 h. En théorie, on « n'a pas le droit » de faire 33 h certaines, et 37 h d'autres, sauf pour les entreprises ayant des accords de modulation.
- Au-delà des textes réglementaires, il apparaît difficile de prévoir des durées quotidiennes d'enseignement en CFA supérieures à 8 heures, sauf à mettre en difficulté l'apprenti dans son parcours de formation.

Les points de vigilance

- **Les apprentis majeurs** sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise.
Concrètement, si la durée du travail au sein de l'entreprise est fixée à 35 heures hebdomadaires - durée légale du travail – et que tous les salariés de l'entreprise sont soumis à cette durée, les apprentis doivent travailler à hauteur de cette durée, le temps de formation en CFA et celui en entreprise étant considérés comme temps de travail.
Autre exemple, si la durée du travail dans l'entreprise est fixée à hauteur de 39 heures hebdomadaires, les apprentis seront également soumis à cette durée et bénéficieront, en cas de dépassement, du paiement des heures supplémentaires accomplies voire de jours de repos dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.
- **La durée quotidienne de travail** d'un salarié ne peut dépasser 10 heures
La **durée maximale hebdomadaire de travail** est de 48 heures
Article L3121-20 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures
- **Des dérogations** peuvent être accordées pour le dépassement de la durée quotidienne de travail
 - Dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans les cas d'un surcroît temporaire d'activité, urgence ou dans la limite de 12 heures en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise dès lors que ce dépassement est prévu par accord collectif.
Article L3121-18 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :
1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;
2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.
Article L3121-19 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.
Article D3121-4 - Création Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 - art. 1
Le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif, prévue à l'article L. 3121-18, peut être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :
1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
2° Travaux saisonniers ;
3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.
 - Autre dérogation possible pour certaines activités, lorsque l'organisation du travail le justifie
A la durée de travail hebdomadaire de travail effectif de 35h, dans la limite de 5 heures par semaine.
A la durée de travail quotidienne de travail effectif de 8h dans la limite de 2h par jour.
Lorsqu'il est fait application des dépassements de la durée quotidienne de travail effectif, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8h sont attribuées
- Les **temps de pause** doivent être d'une durée minimale de 20 minutes ou ceux prévus par accord collectif :

Article L3121-16 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Article L3121-17 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

- Enfin, le **repos quotidien** doit être, sauf exceptions, au minimum de 11 heures consécutives (amplitude journalière maximale de 13 heures)

Article L3131-1 - Version en vigueur depuis le 10 août 2016 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V).

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

- Sous réserve du respect des dispositions conventionnelles (convention collective, accord collectif, de branche, d'entreprise ou d'établissement) et des dispositions du Code du travail, l'employeur peut décider de la mise en place d'une **modulation des horaires de travail de son apprenti**.

Bien entendu, une telle modulation **ne peut pas avoir pour effet de priver l'apprenti de tout ou partie de sa formation en CFA**.

Article L6221-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

- Et si une telle situation conduisait l'apprenti à effectuer des heures au-delà de la durée légale de travail ou celle conventionnelle, les dispositions des articles L.3121-28, L.3121-33 ou L.3121-36 trouveront à s'appliquer. En d'autres termes, l'apprenti aura droit au **paiement des heures supplémentaires** effectuées voire à des jours de repos.

Article L3121-28 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Article L3121-33 - Modifié par LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - art. 11 (V)

I.- Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés. L'effectif salarié et le franchissement du seuil de vingt salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique.

II.- Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

III.- Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

Conformément au XIV de l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, les dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Article L3121-36 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

- Cas spécifique des apprentis mineurs

L'article L.3162-1 prévoit la possibilité de dépasser la durée hebdomadaire dans la limite de 5 heures par semaine et de celle quotidienne dans la limite de 2 heures par jour :

Article L6222-25 - Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

La durée du temps de travail de l'apprenti de moins de dix-huit ans est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 3162-1.

Article L3162-1 - Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019 - Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 13 (V)

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

Par dérogation au premier alinéa, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :

1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;

2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° :

a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;

b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

23.2.4 Les obligations de l'apprenti pendant la période des examens – Mise à jour 24 mai 2024

Je me permets de vous contacter (...) au sujet de l'interrogation d'une de nos étudiantes à laquelle je ne sais répondre. Puis-je solliciter votre aide ?

En effet, je cherche un texte de loi stipulant que le temps d'épreuve d'examen est considéré comme un temps de travail. En effet, son employeur (contrat d'apprentissage) lui a retiré des jours de CP pendant ses journées de convocation à la présentation d'épreuves du (...).

Seule piste pour le moment, l'article L6222-34 stipulant que l'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme prévu par le contrat d'apprentissage.

Permettez-moi de vous inviter à avoir une lecture plus fine de chaque FIL, même de manière transversale et rapide afin de repérer les thèmes traités puisque, sauf erreur de ma part, vous êtes destinataire de cette publication mensuelle.

Dans le FIL de ce mois-ci, une question portait sur un sujet similaire dans la FAQ (au verso du FIL)

Extrait :

"Indicateur 23 : Pendant la période des examens, faut-il que l'apprenti retourne dans son entreprise quand il n'est pas convoqué ?"

Précisément dans la FAQ, voici la question et ma réponse :

Pouvez-vous nous dire comment cela se passe lorsqu'un apprenti a une convocation pour le matin ou après midi et que l'ensemble du temps des épreuves font moins de 35h, doit-il retourner en entreprise ou bien rattraper les heures ? Par exemple, l'apprenti est convoqué 20h sur une semaine. Doit-il retourner en entreprise et rattraper les 15h ? De plus, le lieu d'examen est loin de Marseille.

D'une part, l'apprenti n'est pas un candidat à l'examen comme les autres ... l'article L. 6223-4 du code du travail rappelle que l'apprenti est lié à son entreprise par un contrat de travail : « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise (....) il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

L'apprenti est donc soumis à un contrat de travail, y compris durant la période des examens.

Ces épreuves d'examen, dès l'instant où elles sont formalisées par des convocations officielles du certificateur, sont reconnues par le Code du travail comme une situation d'absence justifiée.

Un principe absolu dans ce cas : l'apprenti doit informer au plus tôt l'employeur dès réception de la ou des convocations mentionnant la date, l'horaire et le lieu, en lui remettant une copie de sa ou de ses convocations.

Toutes les parties prenantes, en entreprise comme en CFA doivent alors pouvoir se coordonner pour placer les apprentis dans les meilleures conditions de réussite à l'examen. Sur ce point, toutes les situations peuvent exister, car la décision relève du bon vouloir de l'employeur :

L'employeur et son apprenti s'entendent pour aménager le temps de travail pendant la période des examens. Il ne s'agit pas de rattraper les heures non suivies en entreprise lors du passage des examens, mais d'étudier la possibilité d'avancer ou de reporter les horaires périphériques (du matin si l'examen a lieu l'après midi ou inversement), notamment si le lieu de l'examen est loin du lieu de l'entreprise.

L'apprenti ne parvient pas à négocier l'aménagement de son emploi du temps avec son employeur :

o Le CFA peut alors intervenir pour essayer de faire entendre raison à l'employeur.

o L'apprenti peut solliciter en dernier recours le médiateur de l'apprentissage.

Je vous rappelle également que la fiche ressource "[Gestion de l'absentéisme en apprentissage](#)" rappelle quelques textes pouvant être repris dans la situation que vous portez à ma connaissance

Exemple :

Article L. 6223-4

L'apprenti est lié à son entreprise par contrat de travail.

« L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise », « il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

L'employeur a un pouvoir disciplinaire envers son salarié, Il peut par un envoi d'une lettre en recommandé avec accusé de réception rappeler les faits, les obligations de l'apprenti et des mesures qui pourraient être prise à son encontre compte tenu des dispositions du code du travail. L'employeur ne peut pas tolérer que l'apprenti soit absent aux cours dispensés en CFA par exemple. La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.

Article L6221-1

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

Ainsi, en cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements. Il pourra par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.

Art. L. 6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Enfin, s'agissant des congés payés, je me permets de rappeler ce qui est stipulé dans le [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – pages 13 et 14).

« L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ».

Pouvez-vous nous dire comment cela se passe lorsqu'un apprenti a une convocation pour le matin ou après midi et que l'ensemble du temps des épreuves font moins de 35h, doit-il retourner en entreprise ou bien rattraper les heures ? Par exemple, l'apprenti est convoqué 20h sur une semaine. Doit-il retourner en entreprise et rattraper les 15h ? De plus, le lieu d'examen est loin de Marseille.

D'une part, l'apprenti n'est pas un candidat à l'examen comme les autres ... l'article L. 6223-4 du code du travail rappelle que l'apprenti est lié à son entreprise par un contrat de travail : « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise (....) il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ».

L'apprenti est donc soumis à un contrat de travail, y compris durant la période des examens.

Ces épreuves d'examen, dès l'instant où elles sont formalisées par des convocations officielles du certificateur, sont reconnues par le Code du travail comme une situation d'absence justifiée.

Un principe absolu dans ce cas : l'apprenti doit informer au plus tôt l'employeur dès réception de la ou des convocations mentionnant la date, l'horaire et le lieu, en lui remettant une copie de sa ou de ses convocations. Toutes les parties prenantes, en entreprise comme en CFA doivent alors pouvoir se coordonner pour placer les apprentis dans les meilleures conditions de réussite à l'examen. Sur ce point, toutes les situations peuvent exister, car la décision relève du bon vouloir de l'employeur :

- L'employeur et son apprenti s'entendent pour aménager le temps de travail pendant la période des examens. Il ne s'agit pas de rattraper les heures non suivies en entreprise lors du passage des examens, mais d'étudier la possibilité d'avancer ou de reporter les horaires périphériques (du matin si l'examen a lieu l'après midi ou inversement), notamment si le lieu de l'examen est loin du lieu de l'entreprise.
- L'apprenti ne parvient pas à négocier l'aménagement de son emploi du temps avec son employeur :
 - o Le CFA peut alors intervenir pour essayer de faire entendre raison à l'employeur.
 - o L'apprenti peut solliciter en dernier recours le médiateur de l'apprentissage.

23.2.5 La signature d'un contrat d'apprentissage au-delà des 3 premiers mois de la date de début de formation

Est-il possible de signer un contrat d'apprentissage au-delà des 3 premiers mois après la date de début de formation ?

[\(Réponse de la DREETS Nouvelle Aquitaine\)](#)

(Complément)

Dans le cas où l'apprenti signataire du contrat après le délai de 3 mois n'a pas suivi la formation sous un autre statut, la convention de réduction de la durée du contrat s'impose et important, extrait de la convention tripartite : "Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé". Nous pouvons faire le constat que souvent, les CFA ne suivent pas cette recommandation ...

23.2.6 La modulation de la date d'une fin anticipée de contrat

Notre apprenti ne souhaite pas poursuivre sa formation et aspire à une réorientation. Il souhaite rompre son contrat. Les 2 parties seraient d'accord pour retarder la date de rupture d'un mois car l'entreprise a besoin de l'apprenti pendant cette période. En parallèle, nous souhaiterions obtenir une dérogation (auprès du CFA) pour que notre apprenti reste en entreprise pendant cette période, celui-ci n'ayant plus de motivation pour ses cours. Est-ce possible ?

([Réponse de la DREETS Nouvelle Aquitaine](#))

23.2.7 La demande de report de la date d'exécution d'un contrat de travail

Un employeur souhaite faire commencer un contrat après le début du cycle de formation car la formation commence par une période en centre de formation.

Il envisage un report pouvant aller jusqu'à 3 mois. Quelle est votre position sur ce sujet ?

([Réponse de la DREETS Nouvelle Aquitaine](#))

23.2.8 Le cumul de contrats d'apprentissage et de contrats fédéraux sportifs

Un club de football évoluant en championnat de France de national II, s'interrogeait sur la possibilité de proposer un contrat d'apprentissage à certains de ses joueurs, par ailleurs sous contrat fédéral.

([Réponse de la DREETS Nouvelle Aquitaine](#))

23.2.9 La date à prendre en compte dans le cas d'action portant sur l'exécution d'un contrat d'apprentissage

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

En cas d'action portant sur l'exécution du contrat d'apprentissage, le point de départ de la prescription est-il celui de la conclusion du contrat ?

NON,

Si un apprenti soutient que son contrat d'apprentissage doit être requalifié compte tenu du manquement de l'employeur à son obligation de formation, sa demande se trouve liée à l'exécution du contrat, et le délai de prescription est donc de deux années à la date de la rupture des relations contractuelles, et non celle de la conclusion du contrat.

Rappel utile des juges de la Cour d'appel de Nancy : le contrat d'apprentissage n'échappe pas aux règles de droit commun du contrat de travail.

Ainsi, en cas d'action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ([article L. 1471-1 du code du travail](#)).

En l'espèce, l'appréciation du manquement allégué (défaut de formation) dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ du délai de prescription est la date à laquelle la relation contractuelle dont les conditions d'exécution sont contestées a cessé. C'est en effet à cette date que l'apprenti connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit (pour des illustrations récentes de ce principe, [Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-14.421](#) – [Cass. soc., 15 février 2023, n° 21-19.094](#)).

[Cour d'appel de Nancy, 7 décembre 2023, RG n° 22/02479](#)

23.2.10 L'annulation du contrat dans le cas de cessation de paiement de l'entreprise – Mise à jour 21 mars 2024

Source : Centre Inffo, 11 mars 2024

Le contrat d'apprentissage peut-il être annulé en période de cessation de paiement de l'entreprise ?

OUI,

La législation commerciale pose le principe que sont nuls, lorsqu'ils sont intervenus depuis la date de cessation des paiements, tout contrat commutatif dans lequel les obligations du débiteur excèdent notablement celles de l'autre

partie ([article L. 632-1 du code du commerce](#)). Or, le contrat d'apprentissage est un contrat « commutatif », en ce que chaque partie s'engage à procurer à l'autre un avantage qui est regardé comme l'équivalent de celui qu'elle reçoit (*voir en ce sens* [Cass. com. 20 mars 2019 n° 18-12582](#) pour un contrat de travail et [Cass. soc. 12 juin 2019 n° 18-10788](#) pour un contrat d'apprentissage).

Peu importe le caractère modéré de la rémunération versée. Cet élément ne constitue pas une circonstance suffisante pour faire échapper le contrat à la nullité dans les circonstances ci-dessus décrites ([Cass. soc., 29 octobre 2002, n° 00-45.612](#)).

La nullité est encourue y compris en l'absence de fraude, ou de toute collusion frauduleuse entre le salarié et l'employeur, ainsi qu'en absence de connaissance par le salarié de l'état de cessation des paiements lors de la conclusion du contrat de travail ([Cass. soc. 12 septembre 2012, n° 11-20.108](#)).

La situation financière de l'entreprise est un élément de preuve du déséquilibre, que peut caractériser le seul fait pour une société, en période de cessation de paiement, de conclure un contrat d'apprentissage, alors qu'elle n'était pas en mesure, à la date de cessation des paiements, de s'engager financièrement sur une durée de plusieurs années ([Cass. soc. 12 juin 2019, n° 18-10.788](#)).

Ainsi, dans l'affaire qui était soumise à la Cour d'appel de Colmar, au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage, la société était en cessation de paiement depuis près d'un an, et n'avait manifestement pas la capacité financière de s'engager sur une période de deux ans. Elle a été placée en liquidation judiciaire immédiate deux mois après les signatures du contrat d'apprentissage, et il avait été relevée l'absence de tout signe d'activité. L'existence d'un déséquilibre manifeste entre les prestations des parties est ainsi rapportée, et entraîne l'annulation du contrat d'apprentissage.

Cour d'appel de Colmar, 13 février 2024, RG n° 22/00210

23.2.11 Le traitement de l'inaptitude d'un apprenti

J'ai un cas un peu spécifique. (...) est redoublante BTS (...° sous contrat d'apprentissage (elle était déjà sous ce statut lors de son 1^{er} passage de l'examen en 2023). Elle travaille chez (...) mais vient d'être déclarée en inaptitude suite à un soucis de santé.

Petite question : est-ce que le fait qu'il y ait l'inaptitude sur son attestation employeur ne risque pas de lui porter préjudice ?

Je me permets de vous reprendre sur le terme utilisé, "redoublement", impropre car le redoublement n'est pas toléré en apprentissage. Par contre, le code du travail autorise effectivement une prorogation du contrat d'apprentissage, par l'article L6222-11.

Cet article autorise uniquement la prorogation du contrat d'apprentissage pour une durée d'un an au plus suite à un échec aux examens : « En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus : 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ; 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret ».

Le sujet que vous évoquez sur l'inaptitude d'un salarié (qui plus est un apprenti) n'est pas simple.

D'après l'article L 6222-18 du Code du travail, le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de :

- faute grave de l'apprenti,
- inaptitude physique de l'apprenti dûment constatée par le médecin du travail,
- exclusion définitive de l'apprenti du CFA,
- force majeure,
- décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle, pour les contrats conclus à partir de 2019.

Si le contrat d'apprentissage a été conclu après 2019, l'employeur n'est pas tenu de solliciter le Conseil de Prud'hommes pour licencier un apprenti : il doit simplement respecter la procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire. L'employeur doit commencer par engager une procédure de contrôle en contactant la direction du Centre de formation des apprentis. L'apprenti sera alors examiné par un médecin, puis les conclusions communiquées à l'employeur, à l'apprenti et au CFA.

L'inaptitude de l'apprenti doit ensuite être constatée par le médecin du travail dans les conditions de droit commun définies à l'article L 4624-4 du Code du travail.

Cécile Derouin, juriste RH et droit du travail, dans l'un de ses posts sur LinkedIn, indique :

"INAPTITUDE - Attention aux avis d'inaptitude qui ressemblent à des dispenses de reclassement mais n'en sont pas ! Voici pourquoi il est important de lire minutieusement l'avis du médecin !

A l'occasion d'une visite médicale, un salarié peut être déclaré inapte par le médecin du travail, qui délivre un "avis d'inaptitude" à cette occasion.

2 cas de figure,

Soit le médecin du travail dispense l'employeur de son obligation de reclassement d'un emploi (on appelle cela, la "procédure simplifiée" car ne nécessite de rechercher un reclassement). Comment ?

- En cochant l'une des 2 cases qui figure sur le modèle d'avis médical d'inaptitude fixé par arrêté

- en reportant de manière manuscrite et COMPLETE l'une de ces 2 mentions sur son avis d'inaptitude :

 "Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé"

 "L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi"

Soit aucune dispense n'est prévue et l'employeur est tenu de procéder au reclassement du salarié (...).

Dans la fiche qualité pédagogique [Q12E21](#) - Indicateur 12 (Engagement et prévention des ruptures, j'ai pris soin d'indiquer : « En cas d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail (et non pas une insuffisance professionnelle de l'apprenti), elle peut, sur décision du seul médecin du travail, entraîner la rupture du contrat d'apprentissage, sans que son employeur soit soumis à l'obligation de tentative préalable de reclassement dans l'entreprise à l'instar des autres salariés - Référence: article L6222-18 du code du travail ».

Il revient donc au seul médecin du travail de conclure ou non à une rupture du contrat de travail.

Si le médecin du travail le signifie clairement, l'employeur peut procéder au licenciement de l'apprenti. Il n'est donc pas tenu de procéder à son reclassement et n'a pas à reprendre le versement du salaire dans le mois suivant la visite de reprise.

Je souhaiterais pouvoir être informé de la suite donnée à ce message, et la décision prise par le médecin du travail. Si la rupture devait être prononcée, je pose l'hypothèse que le médiateur de l'apprentissage pourrait être sollicité, car il pourrait être de bons conseils sur les suites à donner pour la poursuite de la formation jusqu'à la diplomation complète.

23.2.12 Les aides dans l'embauche d'apprentis dans le secteur public

Une aide est-elle versée aux employeurs dans le secteur public, comme cela existe dans le secteur privé ?

(Réponse de la DGAFP)

« La circulaire relative à l'apprentissage dans la fonction publique pour la période 2023-2026 a été publiée au Journal Officiel le 10 mars dernier. Vous pouvez la consulter via le lien suivant :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_45415/CIRC

[Extrait : « Le ministère des comptes publics est chargé de s'assurer que chaque ministère sera destinataire d'une aide de 3000 € par an et par apprenti afin d'assurer la prise en charge partielle des coûts de formation. Cette aide sera portée à 5000 € par apprenti issu de la filière numérique. Elle sera calculée sur la base des effectifs d'apprentis présents au cours de l'année budgétaire.

S'agissant des employeurs de la fonction publique hospitalière, une aide de l'Etat d'un montant de 3 000 € par an et par apprenti sera également mise en place pour le recrutement des apprentis au regard des objectifs fixés »].

Concernant le circuit de financement des aides prévues (3 000 €/ apprenti portés à 5 000€/apprenti dans la filière numérique), nous tenons à préciser les éléments suivants :

- **pour l'année 2023**, toute éventuelle insuffisance de financement sera examinée dans le cadre du schéma de fin gestion ;
- **pour les années 2024 à 2026**, les demandes de crédits devront être formulées dans le cadre de la procédure de budgétisation. Les montants de crédits arrêtés en lettre-plafond seront réputés intégrer le besoin de financement associé aux objectifs fixés en matière d'apprentissage.

En l'état actuel de nos informations, nous ne pouvons vous donner plus de précisions quant au circuit de financement de ces aides. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre Ministère de tutelle afin de faire connaître vos besoins en termes de recrutement d'apprentis afin que celui-ci puisse engager des discussions avec la direction du budget sur le montant des crédits qui pourraient être accordés ».

L'apprentissage concerne autant le secteur privé (y compris les associations) que le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques).

Ce secteur peut également recourir à l'apprentissage dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L.

6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du Code du travail. Plus de précisions sur le [site du ministère de la Fonction publique](#) (extrait du [site du Ministère du travail](#)).

Par ailleurs, le [site du CNFPT](#) apporte tous les compléments nécessaires et utiles.

Attention ! Un nouveau règlement est applicable en matière d'apprentissage depuis le 01/01/2023

Extrait du [site du CNFPT](#), rubrique apprentissage :

« La convention d'objectifs et de moyens signée par le CNFPT et l'Etat pour les années 2023, 2024 et 2025 prévoit un objectif de financement de 9000 contrats par an dans le cadre des moyens alloués à cette compétence (contribution de l'Etat et de France compétences, cotisation apprentissage des employeurs territoriaux et contribution du CNFPT). Au regard des intentions de recrutement croissantes des collectivités depuis 2020 (près de 18 000 en 2023), il est donc absolument nécessaire de définir des critères de régulation dans l'allocation des moyens dédiés à la prise en charge des frais de formation des contrats d'apprentissage.

Les deux critères suivants de régulation dans l'allocation des moyens, ont été approuvés par les employeurs publics locaux réunis le 7 novembre 2023 au sein de la Coordination des employeurs territoriaux et par le conseil d'administration du CNFPT le 20 décembre 2023 :

- **La participation au recensement des intentions de recrutement :**

Comme en 2023, seuls les employeurs publics locaux ayant manifesté leur intention de recruter au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement 2024 ouverte du : **22 janvier au 22 mars 2024** seront éligibles au financement des frais de formation.

- **La priorisation des métiers en tension :**

Les contrats d'apprentissage qui ciblent un [répertoire de 44 métiers considérés en tension](#) construit sur la base des travaux du CNFPT et des associations d'élus seront prioritairement financés.

Il demeurera toutefois possible pour les collectivités d'exprimer des intentions de recrutement en dehors de la catégorie « métiers en tension » mais ces dernières ne seront, en termes de financement, pas prioritaires ».

Le CNFPT, questionné sur le sujet, rappelle en synthèse :

Le calendrier

- Emission des intentions d'apprentissage par les collectivités avant le 22 mars
- Analyse au niveau national (voire régional) – sur la base des métiers en tension (quel que soit le niveau)
- Fixation de l'enveloppe de contrat régional

Le process

- Demande d'accord préalable de financement à déposer par la collectivité dans les 3 mois précédents uniquement (dans la limite de l'enveloppe de contrat)
- Contrôle sur la certification ciblée (en cohérence avec l'intention de recrutement)
- Numéro d'accord à reporter sur la convention de formation entre CFA et employeur (A noter : seuls les CFA accrédités par le CNFPT sont concernés).
- Dès la validation de la convention et du cerfa, le CFA a un mois pour déposer la demande de financement auprès du CNFPT (sinon l'accord préalable devient caduc).
- Les employeurs peuvent sur la plateforme contrôler que les CFA ont bien déposé la demande de financement (jusqu'à 4 mails de relance automatique via la plateforme).

Enfin, s'agissant de l'apprentissage dans le secteur public, et jusqu'à preuves du contraire, le CNFPT ne prend pas en charge le financement de la formation durant lesquelles l'apprenti n'est plus sous contrat d'apprentissage avec un employeur de la fonction publique territoriale. C'est une des différences entre les OPCO et le CNFPT (en cours de confirmation).

23.2.13 Les déplacements professionnels par des apprentis

Un apprenti a-t-il le droit de faire des déplacements professionnels seul ?

(Réponse de la DGEFP)

Plus que la question relative aux « déplacements professionnels », c'est le fait qu'un(e) apprenti(e), en cours d'exécution contractuelle, soit laissé(e) seul(e), sans son maître d'apprentissage, qui semble être « le nœud » de la question...

Quand l'apprenti(e) est mineur(e), il/elle ne peut jamais être laissé(e) seul(e), et doit toujours être accompagné(e) par son maître d'apprentissage. Comment pourrait-il/elle être valablement formé(e) dans le cas contraire, notamment ?

Ce principe est le même pour les apprenti(e)s majeur(e)s, mais supporte quelque tempérament en fonction de l'âge de l'apprenti(e) et de la spécificité du titre ou diplôme préparé dans le cadre de son contrat.

Il est donc admis, *qu'exceptionnellement*, un(e) apprenti(e) majeur(e) puisse éventuellement être laissé(e) seul(e) pour accomplir une partie de sa formation pratique dans le strict cadre de son contrat d'apprentissage, et donc des « ordres » formulés par sa « hiérarchie », toujours dans le seul cadre de sa formation pratique nécessaire à la réalisation de l'objet même de son contrat d'apprentissage, à savoir l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé. Faut-il le rappeler, mais un(e) apprenti(e) ne « travaille » pas, mais se forme et est formé(e), pratiquement en entreprise (par son employeur et/ou son maître d'apprentissage), et théoriquement en organisme de formation... Il/elle n'a pas à servir de substitut à un(e) salarié(e) de droit commun...

Dans le cadre de « déplacement », la chose est d'autant plus importante, que le droit de la sécurité sociale risque fort de ne pas alors reconnaître comme « accident » (de travail et/ou de trajet) un quelconque dommage subi et/ou généré dans ce cadre..., et ce alors au grand risque de l'employeur...

Ces positions *de principe* sont celles du ministère du travail et de la DGEFP ; elles découlent de la spécificité de formation et du corpus juridique du contrat d'apprentissage. Y déroger représente un réel risque – notamment financier, mais également pénal – pour l'employeur et/ou le maître d'apprentissage de la partie salariale concernée. Enfin, le référentiel de formation du titre ou du diplôme ainsi préparé doit être particulièrement détaillé si de tels « déplacements », seul(e), y sont prévus. Le droit des assurances joue également un grand rôle dans cette problématique...

23.2.14 Les clauses de paiement dans les conventions de formation

Un CFA menace les apprentis et les entreprises de devoir s'acquitter de l'ensemble des coûts de formation pour le reste de la durée de contrat. Voici l'exemple de convention signée par les entreprises.

Pourriez-vous m'indiquer si ce procédé est réglementaire ou pas afin de conseiller les entreprises et les apprentis concernés ?

Dans l'article 7 de la dite convention « Cas d'abandon ou d'absences du salarié, non résiliation de la formation », il est écrit : "En cas de départ du salarié(e) dans le délai de 30 jours avec accord expresse de l'entreprise au profit d'un autre établissement de formation sans motifs réels et sérieux ou accord amiable, l'entreprise devra procéder au règlement de la formation au CFA (...) à titre d'indemnité forfaitaire de rupture, cette somme sera égale au coût de la formation restant à prester".

Or, j'avais fait le relais en fin d'année dernière de l'alerte du juriste de la DGEFP, en ces termes : Toutefois, l'employeur doit prendre la précaution de bien lire la convention de formation qu'il conclue avec un CFA, notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture » ...

La DGEFP rappelle si besoin les éléments suivants :

- Aux termes du code du travail, c'est à l'employeur - de l'apprenti(e) - qu'il revient d'inscrire ce(te) dernier(e) dans le CFA « de son choix », et que le lien qui unit cet employeur au CFA relève du droit commercial, via la convention de formation que les deux conclut à cet effet.
- Un éventuel « changement » de CFA en cours de cycle de formation théorique doit, d'une part, s'accompagner de la conclusion d'un avenant contractuel entre l'employeur et son apprenti(e), et, d'autre part, relever des dispositions de la convention de formation précitée, notamment en ce qui concerne sa rupture anticipée (avant « examens »)
- Il s'agira également de rappeler le principe de gratuité de l'apprentissage... tant pour les apprenti(e)s que pour leurs familles qui concerne au premier chef le contrat d'apprentissage en lui-même.

Je viens de mettre à jour le Guide d'aide à la décision dans le choix d'un CFA en ajoutant le texte suivant :

« Cette convention relève du droit commercial, et tout signataire de ce type de document en y apposant sa signature s'engage à en respecter le contenu. Tout signataire de contrat en apposant sa signature s'engage à en respecter le contenu.

Mais chacun reste libre ou non d'en accepter le principe.

Ces pratiques, si elles ne semblent pas être condamnables, s'avèrent par contre être des moyens de contraindre les entreprises et les apprentis à ne pas pouvoir changer de CFA en cours de cycle. Pour rappel, il est de la responsabilité de l'employeur de choisir le CFA. Et le CFA ne fait que « viser » le contrat d'apprentissage pour seulement attester de l'inscription de la personne à un cycle de formation donné (le CFA n'est pas engagé contractuellement dans le cadre du contrat d'apprentissage. Tout changement en cours de cycle se fait par avenant (code 38 – Modification du lieu de la formation théorique).

23.2.15 Un abandon de poste

Je vous contacte aujourd'hui car j'ai un cas particulier mais je ne sais pas où trouver l'information et comment procéder : Nous avons une apprentie qui a disparue. Elle ne donne plus signe de vie à son entreprise, ni au CFA (nous). et apparemment elle aurait rendu les clefs de son appartement.

Comment devons-nous faire ?

Je pose l'hypothèse qu'il s'agit d'une apprentie majeure. Vous me le confirmerez et me préciserez dans quelle formation est-elle.

Si les démarches auprès d'elle, de sa famille (?), de ses camarades, de son entreprise n'ont pas pu aboutir, je ne vois qu'une alternative :

L'employeur doit mettre en demeure l'apprenti de réintégrer son poste de travail, car son absence peut être qualifiée d'abandon de poste.

Lorsque le salarié quitte son poste ou ne se présente plus à son poste de travail, sans justification légitime, il ne perçoit pas de salaire.

Un salarié qui a abandonné son poste et qui ne reprend pas le travail peut être considéré comme démissionnaire par l'employeur.

Quelles démarches doit effectuer l'employeur pour que l'abandon de poste soit considéré comme une démission ?

Extrait du [site du service-public.fr](https://www.service-public.fr)

"L'employeur doit demander par écrit au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste.

Cette demande est adressée au salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge : Attestation de remise d'un document à son destinataire qui le signe et le date le jour de sa remise. Une lettre remise en main propre contre récépissé a la même valeur que le recommandé avec accusé de réception..

L'employeur précise également le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste. Ce délai ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires : Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés.

Le point de départ du délai fixé par l'employeur est le jour de présentation par les services de la poste de la lettre recommandée ou le jour de remise en main propre contre décharge.

Si le salarié ne reprend pas son poste dans ce délai, l'abandon de poste peut être considéré comme une démission par l'employeur.

Toutefois, le salarié peut répondre à la demande de l'employeur en lui communiquant, par exemple, un arrêt de travail pour justifier de son absence.

À noter: L'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure : Demande écrite adressée à une personne de prendre une mesure, de payer une somme d'argent ou de mettre fin à un comportement illégal, sous peine d'autres poursuites ou de sanction le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste. Le contrat de travail du salarié est alors suspendu. Le salarié n'est pas payé pendant cette période".

Si la démarche conduit à une rupture du contrat, il faut ensuite en aviser l'OPCO financeur du contrat, et le service des examens et concours.

23.2.16 Le code RNCP à indiquer dans le contrat d'apprentissage

Nous avons un apprenti qui a débuté son contrat en janvier 2023 et dont le code diplôme sur le contrat est 50025434 (rnep 4935) : code diplôme actif en janvier 2023.

Le code diplôme a changé entre temps.

Ce jeune passe son examen en 2025 et le code diplôme actif pour cette session est le 50025440 (rnep 37601).

Nous devons donc faire un avenant au contrat pour modifier le code rnep et le code diplôme.

Pouvez-vous me dire si le code avenant est bien 36 ?

Et à quelle date devons-nous faire l'avenant ? (31/08/2023 ? 01/09/2023 : date de début des parcours certifiants?)

Je note effectivement un changement du code RNCP 4935 par [RNCP37601 - CAP - Carrossier automobile](#)

Les services de contrôle des OPCO vérifient 4 éléments lors du dépôt du CERFA

- Éligibilité de l'apprenti
- Éligibilité du maître d'apprentissage
- Rémunération de l'apprenti
- et l'éligibilité de la formation apprentissage (art. L6211-1 du Code du travail), c'est-à-dire l'inscription de la formation au [RNCP – France compétences](#)

L'OPCO vérifie cette éligibilité à la date de début de contrat qui fera foi par rapport au code RNCP à utiliser.

Jusqu'à preuves du contraire, il n'est pas demandé au CFA de rédiger des avenants à chaque fois que le code RNCP change, au risque de le faire souvent car les codes RNCP changent régulièrement...

Ce serait bien entendu différent si l'apprenti devait changer de formation et de certification

Par ailleurs, l'inscription à l'examen du candidat ne peut pas être "bloquée" par le Rectorat en raison d'un numéro RNCP non à jour dans le CERFA.

Par contre, il revient de la responsabilité du CFA, et sur la base de la veille obligatoire à laquelle il doit s'astreindre, de préparer le candidat sur la base du dernier référentiel rénové. Et sur ce point, le CFA qui n'obéirait pas à cette obligation et présenterait un candidat sur un ancien référentiel pourrait faire l'objet d'un contrôle pédagogique, au-delà du risque de se voir retirer sa certification qualité et/ou ses financements par l'OPCO selon la gravité des faits avérés.

23.2.17 Les parties signataires du contrat d'apprentissage

Le CERFA comprend bien un visa du CFA (cachet et signature du directeur). Ce visa engage-t-il contractuellement le CFA ?

(Réponse de la DGEFP)

Le « visa » ne rend pas le CFA pour autant « partie » au contrat d'apprentissage ; bien qu'acteur essentiel de l'apprentissage, le CFA – sauf mandat écrit en ce sens – ne doit que le « viser » pour seulement attester de l'inscription de la personne à un cycle de formation théorique donnée, dont l'obtention du titre ou diplôme forme l'objet même du contrat d'apprentissage.

23.2.18 Le solde de la taxe d'apprentissage

Un établissement habilité à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage n'ayant pas utilisé tout le solde de la TA qui lui a été fléché par des entreprises peut-il le reporter pour l'exercice suivant ?

(Réponse de la DGESCO)

Il est tout à fait possible d'utiliser le solde de la taxe d'apprentissage au-delà de l'exercice comptable sur lequel il a été reçu. A notre connaissance cela ne nécessite aucune autorisation.

Je me permets une question en revenant sur le fichier de données de notre établissement. Si je comprends bien, la taxe d'apprentissage ne ciblant pas une formation en particulier, peut-elle être utilisée pour les formations technologiques autres que nos deux BTS ? Par exemple pour des achats au profit des filières technologiques (...) ?

Il n'a jamais été dit que le solde de la taxe d'apprentissage (attention, nous parlons bien de solde et non pas de la part principale de la taxe d'apprentissage qui elle sert à financer l'apprentissage ...) ne ciblait pas une formation en particulier ... au contraire, puisque l'entreprise aura à sélectionner dans SoltéA un établissement au titre des formations ou des dispositifs pour lesquels il a été référencé dans la liste préfectorale en tant qu'établissements habilités à percevoir le solde de la TA.

Pour rappel, le solde de la taxe d'apprentissage (part des 13%) doit permettre conformément à L6241-4 du code du travail :

- de favoriser le développement des formations initiales professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle
- de subventionner le centre de formation d'apprenti(e)s sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Par conséquent, il conviendrait de ne pas dévier les modalités d'utilisation de ce solde à d'autres fins, que ce soit pour financer des formations par apprentissage par exemple, mais également financer des formations technologiques qui ont été écartées de la liste du fait de leur absence de référencement dans le répertoire nationale des certifications professionnelles.

Ainsi, je vous invite à vous reporter à la fiche ressource [Solde de la taxe d'apprentissage](#), dans laquelle vous pourrez notamment lire les points de vigilance, sur les "groupements" (page 4) ou encore sur l'utilisation du solde de la TA dans les pages 4 et 5 :

Sur l'utilisation des fonds issus du solde de la taxe d'apprentissage (vigilance apportée par la DGESCO) :

S'agissant de l'utilisation du solde de la taxe d'apprentissage, il n'existe pas de liste exhaustive des dépenses éligibles. Les opérations sont réalisées sous la responsabilité des dirigeants des établissements dans le cadre de [l'instruction codificatrice M9.6](#).

Par contre, des dispositions spécifiques sont faites pour certaines catégories d'établissement.

Pour les catégories 001 et 002 :

Catégorie 001-Les établissements publics d'enseignement du second degré :

► *Établissements relevant du Rectorat de région académique - Direction interacadémique des statistiques, des études et des prospectives (DIA-SEP).*

Catégorie 002-Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif :

► *Établissements relevant du Rectorat de région académique- Direction interacadémique des statistiques, des études et des prospectives (DIA-SEP).*

La part de la taxe doit servir exclusivement au financement des formations professionnelles dispensées en formation initiale (hors apprentissage) visant des diplômes ou titres enregistrés au RNCP (immatriculation "active" dans le site France compétences), et/ou à favoriser toutes actions concourant à l'insertion professionnelle des jeunes inscrits dans ces mêmes formations initiales. En l'occurrence, cette part ne peut servir par exemple à financer des formations technologiques (les baccalauréats technologiques ne sont pas inscrits dans le RNCP) et/ou toutes formations en apprentissage.

Pour les catégories 08a et 08b

Catégorie 08a- Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation :

► *Établissements relevant du Rectorat de région académique- Direction interacadémique des statistiques, des études et des prospectives (DIA-SEP) pour ce qui concerne les ULIS, micro-collèges et micro-lycées.*

Catégorie 08b- Les établissements ou services délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation :

► *Établissements relevant du Rectorat de région académique- Direction interacadémique des statistiques, des études et des prospectives (DIA-SEP) pour ce qui concerne les parcours aménagés de formation initiale, formations initiées par la MLDS, les classes de SEGPA, les dispositifs relais.*

Intégrés dans le 8° de l'article L 6241-5, la part de la taxe doit servir exclusivement au financement des dépenses effectuées pour favoriser l'insertion professionnelle du public accueilli en éducation adaptée et dans le cadre de l'accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation mentionnés au 2° de l'article L 312-1 du code de l'action sociale et des familles, et du public accueilli dans le cadre d'un enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L 332-4 du code de l'éducation (c'est le cas des aménagements particuliers et des actions de soutien prévus dans le cadre de ces dispositifs au profit des élèves qui éprouvent des difficultés, d'autant plus lorsqu'elles sont graves et permanentes).

Pour les micro-lycées : référencés dans le 1° ou le 2° de l'article L 6241-5, la part de la taxe doit servir au financement des formations professionnelles dans le cadre de la formation initiale et visant des diplômes ou titres enregistrés au RNCP (immatriculation "active" dans le site France compétences).

Pour la catégorie 11

Catégorie 011- Les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, dont la liste est établie par décision du président du conseil régional

► *Établissements relevant du Rectorat de région académique- Direction interacadémique des statistiques, des études et des prospectives (DIA-SEP) pour ce qui concerne les 3^{ème} prépa-métiers*

Intégrés dans le 11° de l'article L 6241-5, et notamment pour les collèges inscrits dans la liste au titre de leur classe de 3^{ème} prépa-métiers, la part de la taxe doit servir exclusivement au financement des dépenses effectuées pour développer la connaissance des métiers et des formations dans le cadre du parcours avenir.

23.2.19 Le changement de CFA

Nous avons effectué toutes les démarches nécessaires au changement de CFA pour l'apprenti (...).

Je vous joins son avenant en PJ. Pouvez-vous effectuer les modifications d'inscription à l'examen svp ?

Je me permets de noter plusieurs confusions à la lecture de votre message.

- D'une part, j'avais spécifié dans mon dernier message que l'avenant correspondant à la situation rencontrée par l'apprentie était l'avenant **code 38** - Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique et non le 36 - Autres changements comme le document transmis l'indique.
- D'autre part, j'avais rappelé que cet avenant nécessiterait également "la conclusion d'une convention de formation spécifique pour la durée de parcours restant" spécifiant les modalités de formation et les

aménagements éventuels proposés (convention de formation généralement produite pour tout contrat, et transmise à l'OPCO financeur).

Or, vous portez à notre connaissance une "convention tripartite de réduction de la durée de formation", et non pas une convention de formation comme indiqué.

- Par ailleurs, je ne connais pas la "convention tripartite de réduction de la durée de formation" que vous proposez, car seules existent, d'un point de vue réglementaire, les conventions de réduction ou d'allongement de la durée de contrat d'apprentissage. Je vous rappelle que la fiche intitulée "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" constitue l'une des ressources de référence sur le sujet. Dans la page 25, vous avez accès au [modèle proposé pour la région PACA](#) qui s'appuie sur le modèle national. Modèle qu'il convient d'utiliser dans le cas d'une réduction ou un allongement de la durée du contrat, ce qui n'est pas le cas ici puisque le contrat se poursuit dans la même entreprise et la même formation, seul le CFA change.

23.2.20 Le cas des mineurs dans les CHR

Le représentant légal d'un apprenti de moins de 16 ans peut-il signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise également débit de boissons ?

(Précisions apportées par l'UMIH)

L'article 15 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel assouplit le principe d'interdiction d'emploi en restreignant l'interdiction d'emploi et le régime de l'agrément aux seuls mineurs affectés au service du bar et modifie en conséquence respectivement les articles L 4153-6 du Code du Travail et L 3336-4 du Code de la Santé Publique.

Pour les autres postes (service, cuisine, hébergement), il n'y a donc plus de restriction à l'emploi ou à l'accueil de jeunes de moins de 18 ans dans les débits de boissons.

En effet, l'article L 4153-6 du code du travail (ainsi que l'article L 3336-4 du Code de la Santé Publique) est désormais ainsi rédigé :

« Il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs en stage au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Dans les débits de boissons agréés, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans s'ils bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Il est ainsi :

- interdit d'employer ou de recevoir en stage des jeunes de moins de 18 ans mais seulement pour le service du bar. En d'autres termes, pas d'interdiction pour la salle, la cuisine ou l'hébergement. Cette interdiction ne s'applique pas au jeune de moins de 18 ans qui est soit le conjoint du débitant de boissons, soit un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement (fils ou fille, frères et sœurs, oncles et tantes, cousins et cousines) ;
- nécessaire d'effectuer une demande d'agrément mais seulement pour les jeunes de 16 ans à 18 ans affectés au bar pour les besoins de leur formation (au titre de la dérogation).

En résumé, dans les débits de boissons à consommer sur place :

- *L'embauche ou l'accueil en stage de mineurs est possible dès lors qu'ils ne sont pas affectés au service du bar. Les débitants de boissons peuvent ainsi employer ou accueillir des mineurs, y compris de moins de 16 ans, pour les activités de service en salle et en cuisine. En d'autres termes, une interdiction absolue d'employer ou d'accueillir des jeunes de moins de 16 ans seulement pour le service du bar mais pas d'interdiction pour la salle ou la cuisine...*
- *L'interdiction d'emploi ou d'accueil en stage d'un mineur au service du bar ne s'applique pas :*
 - o *1er cas : au jeune de moins de 18 ans qui est soit le conjoint du débitant de boissons, soit le parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement.*
 - o *2ème cas : au jeune de plus de 16 ans qui bénéficie d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (contrat*

d'apprentissage, de professionnalisation ou convention de stage) ET ce, sous réserve, de l'obtention par l'exploitant d'un agrément.

- L'agrément est requis uniquement pour une affectation du mineur âgé de plus de 16 ans au service du bar. En d'autres termes, pas besoin d'agrément pour la salle et la cuisine et ce quel que soit l'âge du jeune disposant d'une formation.

23.2.21 Les dates d'exécution d'un contrat d'apprentissage au regard du début de son cycle de formation théorique

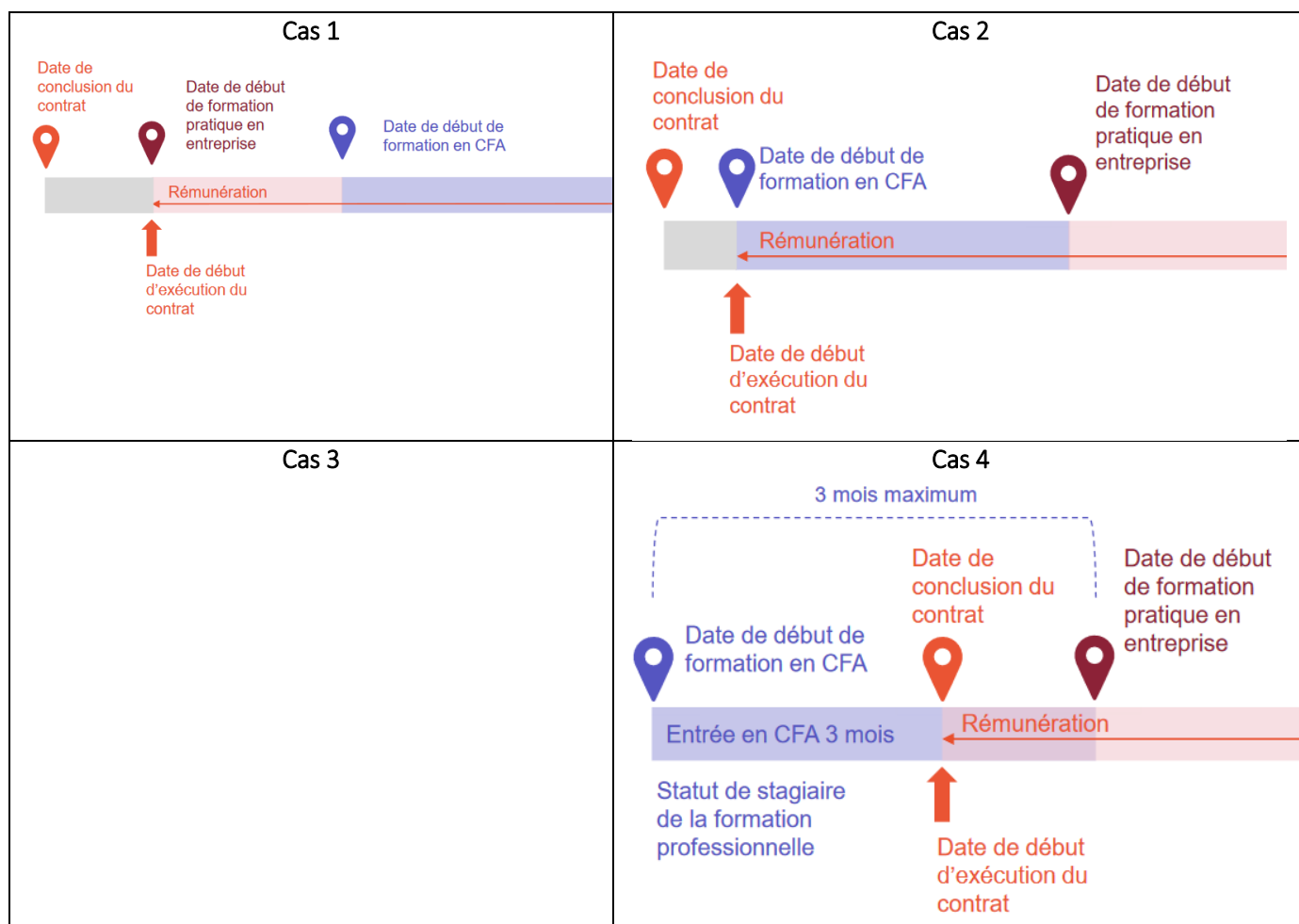
Quand doit commencer à s'exécuter un contrat d'apprentissage au regard du début de son cycle de formation théorique ?

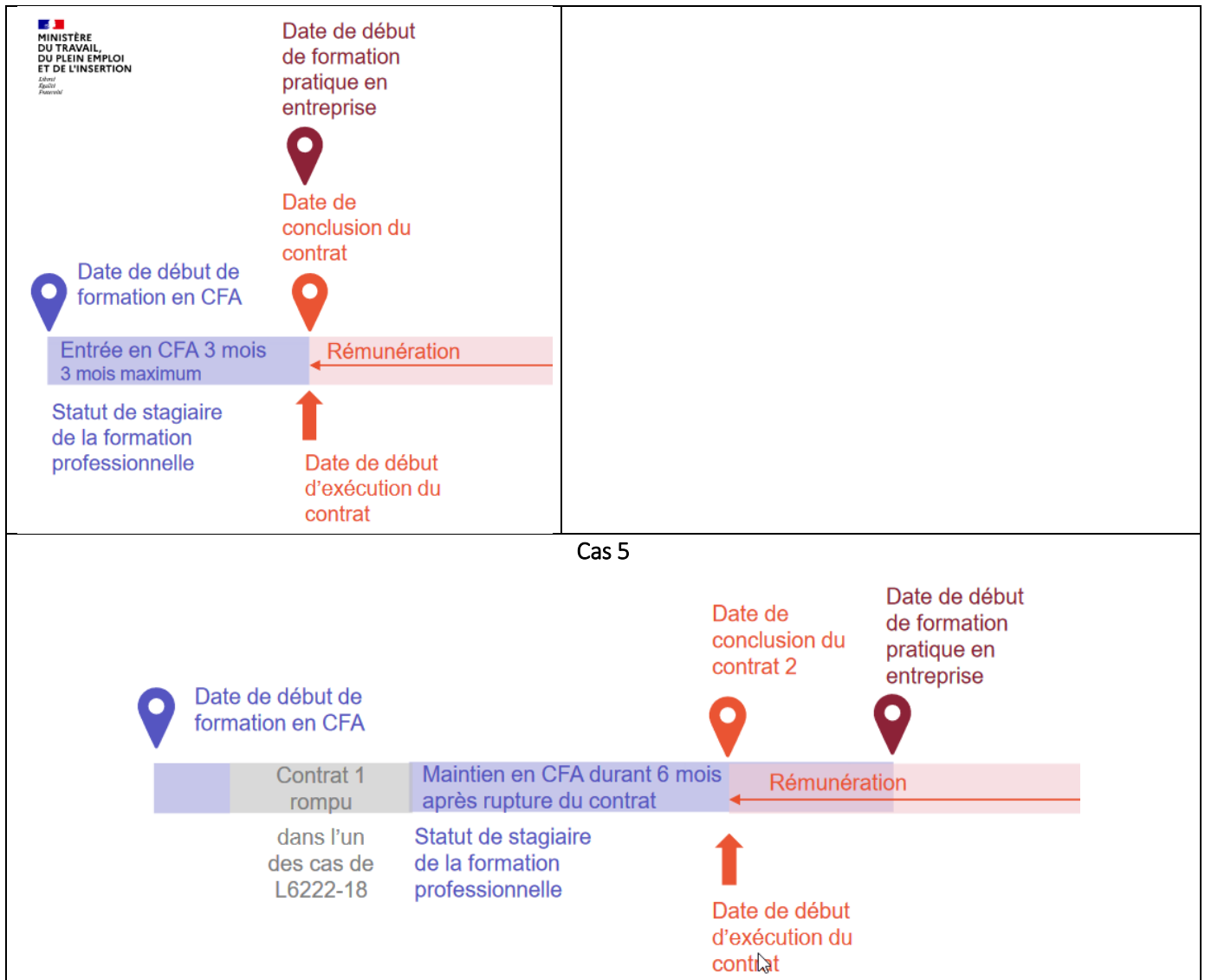
(Réponse de la DGEFP)

Depuis la loi du 5 septembre 2018, à la lettre du code du travail (en son article L. 6222-12-1), pour pouvoir bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle (SFP), et commencer à suivre ainsi un cycle de formation théorique, un postulant à l'apprentissage ne doit pas avoir été « engagé » par un employeur ; il aura alors trois mois pour pouvoir conclure et commencer à exécuter un contrat d'apprentissage (article L. 6222-12 du même code). Dès lors que cette personne a conclu un contrat d'apprentissage, avant le début de ce cycle de formation, alors la date de début d'exécution du contrat ne peut être fixée qu'au premier jour de début de ce cycle de formation. Ou bien, si le contrat d'apprentissage est conclu alors que ce cycle de formation a commencé à être suivi par le postulant à l'apprentissage, la date de début d'exécution du contrat (en entreprise ou en organisme de formation) est immédiate.

Ce n'est qu'à la condition de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle, sous ces conditions légales, que les couvertures assurantielles sont alors assurées tant au bénéfice du postulant à l'apprentissage que de son organisme de formation théorique.

Les schémas ci-après relèvent de la stricte application de la Loi du 5 septembre 2018





23.2.22 La durée du contrat

Nous avons un candidat mineur inscrit en CAP (...) en 2ème année au lycée (...). Il vient d'être exclu suite à un conseil de discipline. Il s'est réinscrit au CFA (....) en tant qu'apprenti pour finir sa formation et présenter les épreuves du CAP.

Est-il possible réglementairement parlant de basculer de la catégorie scolaire à celle d'apprenti en cours d'année ? Il est question bien sûr qu'il ait un contrat d'apprentissage mais il aura été apprenti que les 6 derniers mois de sa formation.

C'est possible ... si et seulement si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à 6 mois.

Le seul cas dérogatoire pour signer des contrats de moins de 6 mois vaut uniquement dans le cas suivant :

Le [Précis de l'apprentissage](#) autorise en page 13 une réduction de la durée du contrat inférieure à 6 mois dans un seul cas : « La durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à 6 mois, à savoir quand un contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme préparé initialement, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. L'apprenti trouvant un nouvel employeur pour ce faire peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 6 mois ».

23.2.23 L'arrêt de travail – Mise à jour 14 mai 2024

Position à tenir dans le cas d'un arrêt de travail d'un apprenti (dans l'attente de la mise à jour annoncée du Précis de l'apprentissage)

Dans le souci constant de protection des parties au contrat d'apprentissage et des acteurs essentiels de l'apprentissage ;

Considérant les situations suivantes qui ont pu survenir sur le terrain : un apprenti, bien autorisé par écrit à « suivre » ses cours théoriques en demande aujourd'hui le paiement à son employeur ; un employeur s'oppose à ce suivi, par écrit, autorisé par la CPAM ; un médecin prescripteur, autorisé par la CPAM à produire une autorisation de suivi exclut toute présence de l'apprenti sur les plateaux techniques du CFA, alors même que cette apprentie souhaite y participer...

Considérant l'absence de textes réglementaires ;

Considérant les refus de certaines CPAM aux sollicitations des apprentis relayées par les CFA ;

La DGEFP prône l'interdiction totale de suivi des enseignements théoriques et de toute présence physique des apprenti(e) concerné(e)s sur le domaine du CFA.

Seule alternative éventuelle suggérée par la mission régionale : dans le cadre de ses obligations en matière d'accompagnement, le CFA pourrait proposer aux apprentis souhaitant poursuivre leur formation malgré l'arrêt de travail, un suivi de la formation à distance :

- par des actions de formation à distance
- et/ou par la transmission de contenus de formation et d'évaluation
- et/ou par des temps d'accompagnement à distance individuel ou collectif).

Un apprenti est en arrêt de travail, et le médecin traitant a autorisé l'apprenti à venir au CFA. Considérant le précis de l'apprentissage pages 13 et 14, le CFA a contacté la CPAM pour disposer d'un écrit mais la CPAM dit ne pas avoir connaissance de cette disposition.

Le « Précis de l'apprentissage » indique : " Un arrêt de travail médical délivré à l'apprenti(e) par son médecin traitant s'applique aussi bien sur son temps en entreprise qu'en organisme de formation théorique, ce dernier ne devant en aucun cas accepter la présence de l'apprenti(e) ou même lui délivrer une formation à distance, sauf à disposer d'une autorisation écrite en ce sens du seul médecin de la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'apprenti(e) ». Le site du service public (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19300>) le confirme également

Oui, durant un arrêt de travail, un salarié peut suivre une formation. Mais pour cela, il doit obtenir l'accord de son médecin.

Il doit s'agir de l'une des formations suivantes :

- Actions de formation (elles permettent d'atteindre un objectif professionnel)
- [Bilan de compétences](#)
- Actions permettant de faire [valider les acquis de l'expérience \(VAE\)](#)
- Actions de formation par apprentissage

Il peut également s'agir de suivre des actions auxquelles la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) participe. Il s'agit des actions liées à l'évaluation, l'accompagnement, l'information et le conseil.

Exemple :

Les actions d'accompagnement comprennent notamment l'essai encadré. Cet essai permet au bénéficiaire, d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

Le salarié doit se rendre chez son médecin traitant pour obtenir son accord écrit.

*Le salarié doit ensuite **transmettre cet accord par courrier à sa CPAM : CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie**, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.*

La durée de la formation doit être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail pour que la CPAM donne son accord.

Ensuite, cet accord est transmis au salarié et à l'employeur.

Le salarié continue de percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale tout le temps qu'il est en formation.

À savoir : Le contrat de travail du salarié est [suspendu](#) pendant les périodes au cours desquelles le salarié en arrêt de travail bénéficie d'une formation. Ainsi, par exemple, à son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Complément de la DGEFP : Sans ce que demande le « précis », la personne ne doit pas être accueillie dans le CFA. Sauf à disposer *préalablement* à une venue (cela est aussi valable pour les « examens ») d'un écrit de la CPAM, voire, en plus, si cette dernière l'écrit, d'un écrit en ce sens du médecin ayant délivré l'arrêt de travail initial. Il s'agit de « protéger » tant les apprenti(e)s que leurs employeurs, et leurs CFA... Cela tant en ce qui concerne les « arrêts de travail » (pour tous motifs) que les périodes d'examens... [Il faut donc renvoyer] systématiquement au « droit commun », et donc à la position CPAM et celle du droit du travail qui induit une interdiction de « travail », et donc de suivre les « cours » en arrêt de travail justement.

Nous avons un apprenti qui est inscrit pour passer son CAP (...). Cependant, (il) rencontre des problèmes de santé (... est épileptique) et est en arrêt de travail depuis le 4 décembre dernier. Son arrêt est prévu jusqu'au 20 février prochain. À cette date, il totalisera 108 heures d'absence, ce qui représente 27 % de sa deuxième année de formation, mais cumulera également 130 heures d'absence sur les deux années, soit 16,25 %. Vous trouverez en pièce jointe le rapport du médecin du travail qui déclare (...) inapte au poste d'apprenti en (...), en attendant une évaluation par le neurologue. Pourriez-vous m'indiquer quelle suite donner (à cette situation) ?

Un point important que je souhaite apporter à la lecture de ces messages, extrait de la fiche qualité pédagogique [Q12E21](#) - Indicateur 12 (Engagement et prévention des ruptures)

« **En cas d'incapacité médicalement constatée** par le médecin du travail (et non pas une insuffisance professionnelle de l'apprenti) : Elle peut, sur décision du seul médecin du travail, entraîner la rupture du contrat d'apprentissage, sans que son employeur soit soumis à l'obligation de tentative préalable de reclassement dans l'entreprise à l'instar des autres salariés - Référence: article L6222-18 du code du travail »

Il faudrait dans ce cas accompagner la personne à se réorienter, sans doute en prenant appui avec la mission locale la plus proche.

24 Indicateur n°24 Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.

25 Indicateur n°25 Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.

26 Indicateur n°26 Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.

26.1 Les CFA adaptés

Pour les élèves sous statut scolaire en situation de handicap nous avons l'ULIS Pro qui est un soutien essentiel. Pour un élève actuellement suivi par l'ULIS qui demanderait l'année prochaine une formation en apprentissage que se soit en LP/Greta CFA ou en CFA, quelles sont les structures qui existent pour prolonger cet accompagnement ? Mon collègue de l'ULIS Pro me dit qu'il ne suit pas les apprentis.

Pour les élèves sous statut scolaire, la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur a la chance de pouvoir disposer d'une Plateforme d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle (PAFIP), animée par Christine Estela que vous devez sans doute connaître.

Extrait du fichier [Cartographie d'accompagnement vers l'apprentissage](#), onglet "Apprenti RQTH"

Titre : Cartographie des enseignants relais de la plateforme d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle pour les élèves en situation de handicap

Source : Christine Estela, responsable de la Plateforme d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle (PAFIP)

Mise à jour : 11 février 2023

Placés sous l'autorité de la CT-ASH au sein de la MIRAEP, les enseignants relais-PAFIP participent à l'animation de la PAFIP sous l'impulsion de la coordonnatrice :

- Accompagner et suivre individuellement les élèves en situation de handicap
- Aider le jeune dans sa recherche de contrat d'apprentissage ou d'emploi en milieu ordinaire de travail
- Contribuer au suivi des aménagements et adaptations en entreprise
- Coordonner les parcours des jeunes en facilitant le lien entre les différentes partenaires

Pour les actions spécifiques d'orientation et d'insertion :

- Coordonner les actions en lien avec les ingénieurs pour l'Ecole
- Promouvoir les actions auprès des établissements du second degré : collèges et lycées

Département	Contact mail	Téléphone	EPL d'affectation
Alpes-de-Haute-Provence	Jean-Yves FAVOREL jean-yves.favorel@ac-aix-marseille.fr	07 86 05 42 00	Lycée professionnel Beau de Rochas, Digne
Alpes-Maritimes	Isabelle PAGE isabelle.boet@ac-nice.fr	06 60 25 37 06	Lycée professionnel Paul Valéry, Menton
Bouches-du-Rhône	Christine MONTUORI christine.montuori@ac-aix-marseille.fr	06 15 05 59 39	Lycée professionnel Jean Moulin, Port-de-Bouc
Hautes-Alpes	Jean-Yves FAVOREL jean-yves.favorel@ac-aix-marseille.fr	07 86 05 42 00	Lycée professionnel Beau de Rochas, Digne
Var	Pascale DUFOUR Pascale.Dufour@ac-nice.fr	06 85 58 76 14	Lycée professionnel La Coudoulière, Six-Fours-Les-Plages
Vaucluse	Christèle SANZ christele.sanz@ac-aix-marseille.fr	06 05 38 37 20	Lycée Montesquieu, Sorgues
VACLE	Justine LETOURNEUR justine.letourneur@ac-aix-marseille.fr	06 62 71 20 26	Collège Auguste Renoir, Marseille
MACLE	Valérie LO-MONACO valerie.lo-monaco@ac-aix-marseille.fr	06 13 43 11 72	Lycée professionnel Emile Zola, Aix-en-Provence

Au-delà de la PAFIP, et des liens que nous encourageons fortement entre ses acteurs et les référents apprentissage des CFA, pour assurer cette continuité et cette sécurisation dans cette continuité, **tous les CFA, depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" de 2019, sont handi-accueillants.**

J'en veux pour preuve les éléments suivants, sans être exhaustif à ce stade :

- L'article [L6231-2](#) du Code du travail stipule : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

" 1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur (...)
[Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap (ou "référent handicap")]

9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité".

- L'article R6231-4 du code du travail indique : "Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur (...) 2° Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale".
- Chaque CFA, pour bénéficier de fonds publics, doit être certifié Qualité. Un indicateur spécifique du référentiel qualité QualiOpi porte sur l'accueil et l'accompagnement des apprentis RQTH - n°26 ("Le prestataire mobilise les expertises,

outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap"). Une fiche ressource produite par la mission régionale "Information, contrôle et accompagnement pédagogique" des formations par apprentissage rassemble les éléments essentiels : Fiche [Q26E41](#) - Indicateur qualité QualiOpi n°26.

Le meilleur des conseils à mon sens : prendre l'attache de l'enseignant - relais PAFIP le plus proche, mettre en relation l'apprenti (sa famille), le référent ULIS - l'enseignant relais PAFIP et le référent handicap du CFA cible.

Serait-il possible d'avoir la liste des **structures (dans les Alpes)**, concernant les **CFA adaptés pour CAP et BAC pro** ?

Je me permets de préciser qu'il est attendu que tous les CFA accueillent des apprentis RQTH. C'est clairement inscrit dans leurs missions obligatoires, et ils disposent tous d'un référent handicap.

L'article [L6231-2](#) du Code du travail stipule : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

" 1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap (...)"

Donc tout CFA depuis La Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" de 2018 est un CFA "adapté".

Des CFA qui portent le nom de "CFA adaptés" existent toutefois, comme c'est le cas du CFA régional adapté relevant du CFA Formation et métier (cfarfa@formationmetier.fr). Mais sauf erreur de ma part, il ne dispose pas d'antennes dans les Alpes.

27 Indicateur n°27 Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.

28 Indicateur n°28 Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.

28.1 L'utilisation de machines dangereuses en entreprise

Nos futurs apprentis de Logistique éprouvent des difficultés à trouver des entreprises dans ce secteur (pourtant en tension au niveau de l'emploi) car ils ont moins de 18 ans et les employeurs ne peuvent pas leur faire utiliser les chariots élévateurs. (CACES). Il faut une dérogation de l'inspection du travail avec un avis favorable de la médecine du travail qui sur le secteur de Port st louis est des plus réticente. De plus les entreprises sont assez frileuses à interroger l'inspection du travail. Si on veut vraiment développer l'apprentissage niveau bac, il faudrait il me semble assouplir ces réglementations pour les jeunes apprentis de moins de 18 ans

Toutes les réponses à ces questions sont contenues dans le Guide sur les dérogations pour les établissements d'enseignement ([Guide d'action pour une politique de prévention](#), DREETS / Rectorat de région académique / SRFD PACA – 2015).

(Complément de la DREETS - Pôle Politique du Travail)

Pour protéger les jeunes, la réglementation prévoit qu'on ne peut pas affecter les mineurs à certains travaux dangereux. La conduite d'un chariot élévateur fait partie des travaux interdits aux mineurs par principe. Mais la réglementation prévoit que dans le cadre de sa formation, il est possible de déroger à certaines interdictions pour un jeune. C'est le cas pour la conduite de chariot élévateur (...) Donc effectivement, il faut respecter les règles de sécurité et le code du travail (comme pour tout salarié même majeur), mais c'est en plus soumis à une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail. Donc, le CFA ainsi que l'entreprise doivent adresser une simple déclaration de dérogation pour un lieu et une formation donnée, valable pendant 3 ans. Des formulaires de déclaration de dérogation sont proposées sur le site de la DREETS PACA et des académies. Ils sont référencés dans [le guide cité supra](#).

De plus, la réglementation travail, impose pour tout salarié, majeur ou mineur, un avis d'aptitude médical, pour la conduite de chariot élévateur. Donc, un jeune ne peut pas conduire de chariot s'il n'a pas eu cet avis d'aptitude. (...) C'est très inquiétant que ce CFA se pose ces questions. Cela veut dire qu'il n'a lui-même pas intégré ses obligations de dérogations par rapport aux jeunes qu'il accueille et aux déclarations qu'il doit effectuer pour son site. Cela veut dire également qu'il ne relaie pas l'information aux employeurs et ne les accompagne pas dans l'information sur les mesures de prévention et déclaration de dérogation que ces employeurs doivent effectuer. Suites à donner après renseignements à prendre auprès de la médecine du travail.

29 Indicateur Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite n°29 d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.

29.1 La saisie des vœux dans Affelnet par les CFA – Mise à jour 31 mai 2024

Des apprentis souhaitent faire des vœux d'affectation en voie pro Plusieurs CFA refusent de saisir leurs vœux dans Affelnet ... Plusieurs familles sont depuis réorientées au CIO avec comme réponse que les CFA ne sont pas habilités à saisir les vœux, "les CFA n'étant pas dans l'Education nationale".

Il me revient de vous signaler une difficulté que les services de l'éducation nationale rencontrent à cette période, celle du devenir de certains jeunes de votre CFA souhaitant faire des vœux sur Affelnet / Affelmap.

Il existe a priori une confusion, puisque malgré les consignes claires transmises par les services de l'information et de l'orientation de votre département, il est opposé un refus aux familles de saisir ces vœux par le CFA.

Il est par conséquent inexact de dire que cette saisie doit se faire par les CIO.

Le message en bas de celui-ci daté du 13 mai détaille la procédure et je vous remercie pour votre appui.

Cette alerte s'explique par le calendrier contraint d'affelnet / Affelmap, avec une date limite de saisie fixée au 7 juin.

Au-delà, le nombre "important" (à confirmer) de jeunes qui semblent "démissionnaires" suite à une rupture de contrat dans des délais de moins de 6 mois nous questionne, et je vous remercie de m'en préciser les principales raisons. Dont pour des jeunes de moins de 16 ans.

Je vous rappelle que la [campagne 2024 d'accès à l'apprentissage](#) intègre les profils de rupturants de moins de 16 ans et ceux ne parvenant pas à trouver d'entreprise, pour lesquels le statut scolaire doit leur être accordé pour pouvoir poursuivre en apprentissage, dans l'attente de la signature de leur contrat d'apprentissage.

Message initial d'un CIO à l'attention des CFA :

Suite à notre échange téléphonique de ce matin concernant les saisies de vœux affelnet/affelmap, je vous confirme que **les CIO ne saisissent pas les vœux affelnet des apprentis** mais seulement des jeunes déscolarisés depuis plus d'un an et sans établissement scolaire suite à la réalisation d'un entretien approfondi, d'une évaluation du projet et d'un dossier de retour en formation initiale dit RFI qui sera analysé en commission sous l'autorité de l'inspecteur d'académie.

Chaque établissement a ainsi la responsabilité du suivi, des avis pédagogiques, de la saisie des notes et des vœux de ses élèves.

Pour les CFA la démarche est une saisie simplifiée par affelmap.

Tous les documents sont mis en ligne par la DRAIO :

<https://nuage01.apps.education.fr/index.php/s/xmAmSiXqgi8aByf?path=%2F>

Vous trouverez en page 20 la procédure qui vous concerne.

Voici le lien direct affelmap :

<https://affectation3e.phm.education.gouv.fr/pna-affelmap/instances/A02>

Avec tous les liens où vous pouvez télécharger les procédures, les codes vœux de tous les établissements :

<https://nuage01.apps.education.fr/index.php/s/xmAmSiXqgi8aByf>

En cas de besoin, notamment de code affelmap, de problème technique n'hésitez pas à solliciter le pôle procédure de la DRAIO sur prebac.draio@region-academique-paca.fr et/ou 04 42 91 70 15

29.2 L'accès à l'apprentissage dans le cas d'un projet de création d'entreprise

La situation : un service des examens et concours refuse un contrat d'apprentissage en BP pour un candidat de plus de 29 ans ayant un projet de création d'entreprise et titulaire d'un CAP. Je précise que le contrat d'apprentissage a été validé par un OPCO.

Les raisons avancées : l'apprenti est titulaire du CAP qui suffit pour créer une entreprise. Le service des examens et concours ajoute : "Les articles du code de l'éducation relatifs au BP renvoient eux-mêmes à l'article L6222-2 du code du travail, qui mentionne que la limite d'âge de 29 ans révolus n'est notamment pas applicable "lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie". Déjà titulaire d'un CAP, le candidat n'est réglementairement parlant pas dans cette situation.

Or, s'il est vrai qu'un CAP suffit pour créer une entreprise "sur le papier", la recherche de financements auprès de banques pour la création d'une entreprise est facilitée aussi par l'obtention de diplômes supérieurs au CAP.

Enfin, ni le "Précis de l'apprentissage", ni aucun texte réglementaire interdit l'accès à l'apprentissage pour les plus de 29 ans qui ont un projet de création d'entreprise aux détenteurs d'un CAP qui souhaiteraient viser des diplômes supérieurs.

(Réponse d'un OPCO – partagée par d'autres)

D'un point de vue pratique, il est vrai que détenir des diplômes supérieurs au CAP peut faciliter l'obtention de financements pour la création d'une entreprise.

Mais cela n'est pas formellement pris en compte dans la réglementation.

Et effectivement, rien n'interdit explicitement l'accès à l'apprentissage pour les plus de 29 ans ayant un projet de création d'entreprise, détenant un CAP et souhaitant viser un diplôme supérieur.

Par conséquent, je serai tentée d'argumenter en ce sens pour valider le contrat.

(Réponse de la DGEFP)

Conformément à l'instruction du Premier ministre, l'interprétation de cet article par mon ministère se doit d'être souple, et dès lors que le titre ou diplôme envisagé est de nature à favoriser la réalisation du projet de création ou de reprise d'entreprise, une simple déclaration sur l'honneur en ce sens, accompagnant le cerfa contractuel suffit à bénéficier de la levée de la condition d'âge d'accès à l'apprentissage.

Telle est la position qui a été maintes fois diffusée auprès de tous les acteurs de l'apprentissage.

De plus, il faut rappeler qu'un éventuel refus de financement d'un tel contrat ne peut être concevable que si un des quatre points légaux, auxquels l'OPCO concerné est soumis, n'est pas rempli.

29.3 L'accès en apprentissage pour les élèves de 14 ans – Mise à jour 30 mai 2024

Je commence à prendre contact avec les établissements scolaires pour nos futurs entrants de 14 ans.

Nous avons un jeune candidat qui dépend de l'**académie de Versailles**... pouvez-vous me confirmer que ce dispositif est bien appliqué sur toutes les académies ? et qu'il faut passer par le même portail dédié ?

La démarche dématérialisée n'est pas généralisée à toutes les académies pour gérer et sécuriser l'accès à l'apprentissage de ce public.

Mais le principe vaut pour tous les établissements d'origine, quelle que soit leur académie d'origine.

Pour information, nous avons géré l'an passé des dossiers déposés dans les académies de Montpellier ou encore de Bordeaux.

J'ai deux élèves qui souhaiteraient s'inscrire en CAP, qui auront 14 ans dans le courant de l'année 2024 (nés en 2010), qui ont trouvé leur maître d'apprentissage. Il faudrait leur faire un contrat de 3 ans.

Est-il possible de leur faire un contrat d'apprentissage de 3 ans en préparation du CAP ?

La fiche ressource "[Accès à l'apprentissage](#)" doit être consultée avec attention.

Vous y lirez que les seules possibilités d'accès à l'apprentissage sont prévues pour les jeunes de 15 ans en capacité de signer un contrat d'apprentissage, et par dérogation prévue par le Code du travail, aux seuls élèves de 14 ans atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile (soit 15 ans avant le 31 décembre).

Je mesure que ce n'est pas la réponse que vous pourriez attendre. La seule alternative possible : démarrer un CAP sous format scolaire, et le poursuivre en apprentissage à la RS2025 si le projet est toujours le même pour la famille et l'élève.

29.4 L'accès en apprentissage pour des jeunes de 15 ans en fin de 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire – Mise à jour 16 mai 2024

Une situation rencontrée par un collègue ... concernant un élève de 3^{ème} né le (...)/08/2008 :

- les parents souhaitent l'inscrire au CFA (...)
- le CFA exige pour que sa place soit réservé l'année prochaine, qu'il fasse un "stage" (à partir de maintenant) de 6 semaines en "préapprentissage"
- après contact avec le CFA (...), il demande à ce qu'il fasse un stage en restant inscrit au collège

Je suis pour le moins surpris par la demande du CFA.

Je vous confirme que les élèves de moins de 14 ans en 3^{ème}, qui atteindront 15 ans avant le terme de l'année civile doivent clore leur année de troisième avant d'envisager quoi que ce soit en CFA. Qui plus est, puisque le dispositif dérogatoire via la plateforme DS leur accordera le statut scolaire jusqu'à la date anniversaire de leurs 15 ans, ces élèves ne pourront démarrer aucun parcours en entreprise ou en CFA avant la rentrée scolaire.

Je vous rappelle l'existence de la fiche ressource "[Conditions d'accès en apprentissage](#)", relativement complète sur le sujet. Vous y lirez notamment qu'il existe toutefois une possibilité pour des élèves de faire des stages durant la période estivale, mais uniquement dans un cadre très précis et via les chambres consulaires.

Je vous propose d'intervenir directement auprès de ce CFA pour mettre un terme à cette proposition, d'autant plus que ce ne peut être assimilé à du "préapprentissage" qui n'existe pas d'un point de vue réglementaire.

Au-delà, je précise que l'élève aura 16 ans le 28 août 2024. Il peut donc, à 15 ans, mais à la condition d'avoir terminé sa classe de 3^{ème}, signer un contrat d'apprentissage, ce qui pourrait intervenir à partir de juillet. Libre au CFA et à la famille de juger la possibilité de prévoir une date d'exécution du contrat avant le démarrage de la formation (dans un délai maximum de 3 mois), tout en leur rappelant l'extrême importance d'accompagner l'élève, mineur avant ses premiers pas en entreprise, le suivre de près durant ses premières semaines et notamment sur la conformité de ses activités compte tenu de son âge, sensibiliser le maître d'apprentissage au profil de l'élève et porter une attention particulière au volet santé et sécurité au travail ...

Mme (...) souhaiterait pour sa fille de 15 ans une demande de dérogation pour entrer en apprentissage.

L'élève (...) née le (...)/09/2008 a le projet d'intégrer en amont un stage de "prépa apprentissage" dans une entreprise de la région avant de pouvoir continuer en CAP (...) (CFA ...).

Ce document est demandé par le secrétariat de l'établissement proposant le CAP à (...).

Quelle réponse pouvons-nous lui adresser ?

Un élève de 15 ans peut signer un contrat d'apprentissage si et seulement s'il a terminé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Je crois comprendre que l'élève en question était déscolarisée, mais elle passe sans doute le DNB ...

Elle pourrait démarrer son contrat à l'issue de la scolarité, donc à partir de fin juin...

La dérogation dont il est question concerne uniquement les élèves de 14 ans et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile.

S'agissant du stage dont il est question, on ne peut pas parler de prépa-apprentissage, car la prépa-apprentissage est un dispositif à part entière, financé, qui est une sorte de SAS pour sécuriser l'entrée en apprentissage, et qui peut prévoir effectivement des stages mais pas seulement des stages ... Pour rappel, le lien vers la [fiche ressource de synthèse](#) sur les prépa-apprentissage.

Deux alternatives possibles :

L'élève sollicite la chambre des métiers de proximité pour réaliser un stage pendant les vacances scolaires (Extrait de la fiche ressource en PJ)

« Je suis un collégien en classe de 4^{ème} ou de 3^{ème}, un lycéen, un étudiant et je souhaite profiter des vacances scolaires pour approfondir mon projet professionnel par des stages d'immersion en entreprise

Pendant les vacances scolaires (y compris d'été), les élèves de collège (à partir de la classe de 4^{ème}), les lycéens et les étudiants également peuvent conclure des conventions de découverte professionnelle en entreprise de 1 à 5 jours par stage. Ce dispositif est à l'initiative des chambres consulaires (CCI et CMA).

Plus de renseignements [pour les entreprises relevant des CCI / des CMA \(exemple en région AURA – Contacter la CMAR PACA pour plus d'information\)](#) ».

Le collège est en capacité d'organiser le stage en question à la demande du CFA et dans le cadre d'une convention de stage d'observation, avant la fin de l'année scolaire si cela ne perturbe pas la fin de son année scolaire.

29.5 L'accès en apprentissage pour des jeunes de 15 ans n'ayant pas terminé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire

Je me permets de venir vers vous concernant une demande d'un jeune homme de 14 ans souhaitant entrer en apprentissage dans le cadre d'un CAP (...) à la rentrée prochaine. Actuellement, il est scolarisé en 3^{ème}. Il aura 15 ans fin octobre 2024.

Il a déjà trouvé une entreprise, prête à le prendre en contrat d'apprentissage. Du fait qu'il n'a que 14 ans, il ne pourra signer son contrat qu'à partir de fin octobre / début novembre.

Dans l'attente de la signature du contrat, il peut visiblement entrer dans le dispositif "pré-apprentissage" et intégrer le groupe d'apprentis sous statut scolaire. Le document ci-joint parle d'une convention :

"Je peux entrer en CFA avant la date anniversaire de mes 15 ans, sous réserve d'avoir terminé ma classe de 3^{ème} et d'avoir 15 ans entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année en cours. Une convention entre le CFA d'accueil, l'entreprise avec laquelle je compte signer un contrat d'apprentissage dès mes 15 ans, et mon ou mes représentants légaux couvre mon parcours d'entrée en apprentissage.

Cette convention encadre les alternances entre un CFA dans lequel je vais démarrer ma formation, et une entreprise dans laquelle je serai en stage d'application dans le cadre des alternances prévus dans mon parcours de formation professionnelle."

A-t-on un modèle de cette convention ? Qui en est le signataire ? Est-ce l'établissement dans lequel il était scolarisé en 3^{ème} ?

En page 2, le document mentionne en plus de la convention un formulaire à remplir sur le site démarches simplifiées : "Accès à l'apprentissage (campagne 2024)".

Est-ce à nous en tant que CFA de créer un compte et de compléter le formulaire ?

Le dispositif dont vous faites mention devrait être lancé début mai, comme l'année précédente.

Vous trouverez toutes les informations nécessaires et utiles sur cette page internet : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-123140>

Une publication au bulletin académique sera faite également comme l'an passé.

En synthèse :

- Pour les jeunes de 14 ans ayant terminé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile
- Formulaire à renseigner par le collège et le CFA dans la plateforme "demarches-simplifiees.fr" (le lien et les modalités vous seront précisés dès publication au BA).
- Convention accessible depuis cette publication.

L'ensemble a été finalisé avec les inspecteurs de l'information et de l'orientation et est en cours de validation par la DRAIO.

J'espère pouvoir donner toute sa place à ce dispositif dans le prochain FIL à paraître en mai.

Pour information, ce dispositif gèrera également les jeunes de moins de 16 ans en rupture de contrat ou ceux sans entreprise, et ceux souhaitant entrer en prépa-apprentissage.

Nous avons été contacté par une maman pour son fils âgé de 15 ans et en classe de 5^{ème} et suivi par un ITEP.

Elle nous informe que l'ITEP va lui faire passer le CFG en Juin 2024 et qu'en obtenant ce certificat il serait éligible à l'apprentissage.

Nous allons l'informer (ainsi que l'institut qui le suit) qu'en application de la réglementation ci-dessous son fils n'est pas éligible à l'apprentissage ayant 15 ans et n'a pas encore achevé le cycle du collège.

« [Article R6222-1-1](#)

[Création DÉCRET n°2014-1031 du 10 septembre 2014 - art. 1](#)

En application du troisième alinéa de l'article [L. 6222-1](#), les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans les conditions suivantes :

1° L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;

2° L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles [D. 331-3](#), [D. 331-4](#) et [D. 331-15](#) du code de l'éducation et [R. 715-1](#) et [R. 715-1-5](#) du code rural et de la pêche maritime. »

Pensez-vous que nous pouvons faire référence à d'autres éléments ?

Pour complément d'informations, il aura 16 ans en Janvier 2025.

La réponse peut paraître évidente mais elle mérite à mon sens une analyse plus fine et sans doute une expertise complémentaire.

L'âge d'accès à l'apprentissage est fixé par l'article L. 6222-1 du code du travail. Modifié par la loi du 5 septembre 2018, cet article dispose que : « Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage ». Toutefois, les jeunes atteignant l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile, peuvent démarrer leur formation dans un CFA à la condition d'avoir accompli la scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire et d'être inscrits, sous statut scolaire, dans un collège (ou un lycée professionnel selon le cas).

Ce jeune de 15 ans ne remplit pas la deuxième condition, celle d'avoir atteint le 1er cycle d'enseignement secondaire. Dans ces conditions, il ne peut prétendre à accéder à l'apprentissage.

Toutefois, cet élève relève d'un établissement médico-social qui accueille des enfants et adolescents ayant des troubles d'ordre psychologique.

Par conséquent, il conviendrait à mon sens de solliciter :

- la MLDS de l'académie de Nice (Coordinatrice : bernadette.soulard@region-academique-paca.fr),
- la PAFI (plateforme d'accompagnement à la formation et l'insertion professionnelle - Responsable régionale : Christine Estela christine.estela@ac-aix-marseille.fr),

afin d'étudier les conditions d'aménagement du parcours qui pourraient être mises en place, et par exemple dans le cadre d'un parcours aménagé de formation initiale (PAFI), voire un PAFI - TDO (tous droits ouverts), en lien avec Martine Delepine, inspectrice de l'éducation nationale information et orientation.

29.6 Le retour en formation initiale

Nous avons reçu la demande de (...), maman de (...), actuellement sans contrat au sein de notre CFA qui souhaite interrompre le dispositif passerelle et s'inscrire au Lycée (...) en seconde (...).

D'après le lycée d'accueil, nous devons faire cette démarche dans AFFELNET, mais n'étant pas un établissement de l'éducation nationale, nous n'avons pas d'accès à cette plate-forme.

A mon niveau je ne sais pas comment lui venir en aide, pourriez vous m'indiquer la marche à suivre pour lui permettre d'inscrire son fils dans l'établissement de son choix ?

(Réponse de la DSDEN – Inspection de l'éducation nationale, information et orientation)

Une demande en 2nde pro ne peut se faire que par Affelnet en juin pour la rentrée prochaine, sans garantie d'avoir une place (comme pour tout candidat)

(...) l'élève n'est pas certain d'être affecté : les élèves montants de l'établissement sont prioritaires et seules les places vacantes sont ouvertes aux candidatures extérieures.

Si vous faites partie des CFA qui n'ont pas accès à Affelnet, nous pouvons saisir les vœux en DSDEN. Cependant il nous faut les éléments du parcours scolaire (résultats des évaluations du jeune en CFA - notes et/ou évaluation des compétences - exemple d'un bulletin de notes + le détail de son parcours scolaire à détailler et l'avis de l'équipe pédagogique.

La famille peut prendre RV avec un psychologue de l'éducation.

29.7 Le refus d'un CFA d'inscrire un postulant à l'apprentissage

Extrait d'un message d'un EPLE à un CFA privé

Je me permets de venir par ce mail apporter des compléments d'informations au dossier de (...).

Vos arguments de refus de candidature font uniquement référence à son année de 3eme. Quant aux arguments suivants :

- "-Projet professionnel à consolider
- Motivation qui reste à approfondir
- Non prêt pour les exigences de l'apprentissage"

Ce sont justement sur tous ces points que (...) a travaillé cette année. Depuis la rentrée de septembre 2023, Sabri est inscrit au (...). Très rapidement Sabri a exprimé son souhait de réorientation (il avait déjà envisagé l'apprentissage en carrosserie en fin de 3eme mais n'était peut être pas prêt à cela). Dès lors, nous lui avons fait intégrer un dispositif interne à l'établissement d'accompagnement des élèves en souhait d'orientation vers l'apprentissage.

(...) s'est pleinement impliqué dans ce dispositif, a effectué 7 stages dans 3 entreprises différents jusqu'à confirmer son souhait d'orientation en Carrosserie et trouver son futur maître d'apprentissage.

(...) a donné entière satisfaction en entreprise, dans tous ces stages et a prouvé sa motivation et son intérêt. Ses bulletins de 3ème n'ont été que le reflet d'un jeune qui aspirait à autre chose que du scolaire classique, il a prouvé cette année qu'il avait évolué et construit son projet de manière réfléchie et engagée.

Le travail que nous effectuons, au sein du (...), d'accompagnement de ces élèves a pour seul but de leur permettre de gagner en maturité et il nous paraît regrettable que tous les efforts effectués ne soit pas reconnu par le CFA. En vous remerciant de l'attention que vous prêterez à ces informations complémentaires pour envisager votre décision à un moment où ce jeune a tout mis en place pour concrétiser son projet.

Je vous remercie de m'avoir placé en copie du message que vous venez de transmettre au CFA (...).

Je tiens à en souligner le contenu et souhaite remercier chacun des membres de vos équipes qui ont accompagné ce jeune dans la définition de son projet professionnel.

Je ne peux que regretter comme vous la position du CFA.

Permettez-moi de rappeler simplement les éléments suivants :

- Dans les textes, le choix du CFA relève de la responsabilité de l'employeur. Dans les faits, il délègue souvent cette tâche à l'apprenti lui-même et/ou à ses représentants légaux.
- L'employeur peut, s'il le souhaite, aviser sa branche professionnelle de la situation rencontrée, dans un contexte où le secteur est souvent en recherche de futurs collaborateurs, salariés mais également apprentis ... Il peut également en aviser son opérateur de compétences.
- Un CFA n'a pas d'obligation légale d'accepter toutes les candidatures en apprentissage. Il peut définir des modalités de recrutement qu'il s'astreint ensuite d'appliquer. Par contre, dès l'instant où un postulant à l'apprentissage est inscrit dans un CFA, sa qualité d'OFA (organisme de formation par apprentissage) l'oblige à respecter un cadre réglementaire strict, et tout un ensemble de missions obligatoires rappelées dans l'article [L6231-2](#) du Code du travail. Dont l'accompagnement ...

Ceci dit, le CFA dont on parle n'est pas le seul et unique CFA à proposer cette formation (je pose comme hypothèse que la formation visée est le CAP réparation en carrosserie).

Extrait du site régional : <https://www.orientation-regionsud.fr/public/apprenti>

Les plus proches : (...)

Plus loin : (...)

Une alternative de proximité à étudier : le CAP Peinture en carrosserie au CFA (...)

Je reste à votre écoute et à votre disposition. Je peux vous mettre en relation directe avec un ou plusieurs de ces CFA.

29.8 Le dispositif d'accès à l'apprentissage (campagne 2024)

Est-ce que vous avez une nouvelle version pour le document expliquant le dispositif des jeunes de moins de 15 ans. Nous avons débuté nos entretiens de recrutement pour sept 2024 et pour les jeunes qui auront 15 ans entre sept et dec 2024, nous communiquons déjà la procédure à suivre avec leur collège/lycée actuel.

Il est écrit sur la page internet "[Devenir apprenti](#)" :

"Le dispositif d'accès à l'apprentissage est entièrement dématérialisé (via le plateforme « [demarches-simplifiees.fr](#) »).

La nouvelle procédure pour la campagne 2024 sera publiée courant avril 2024.

Les établissements d'origine et les CFA veilleront à attendre cette publication. Les documents utilisés lors de la campagne 2023 ne seront plus d'actualité".

Pour information : Le formulaire accessible depuis la plateforme dématérialisée « [demarches-simplifiees.fr](#) » est profondément rénové pour la campagne 2024.

Il visera les publics cibles suivants :

Un collégien ou un lycéen à titre individuel ou collectif postulant à l'apprentissage

Un élève de 14 ans sortant de collège et atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile

Un apprenti de 15 ans en rupture de contrat

Un postulant à l'apprentissage de moins de 16 ans à la recherche d'une entreprise

Un élève de moins de 16 ans souhaitant entrer en prépa-apprentissage

Tout postulant à l'apprentissage rencontrant des difficultés

Je me permets de venir vers vous dans le cadre du *dispositif d'accompagnement des élèves de moins de 15 ans vers l'apprentissage*. En effet, nous avons effectué 2 portes ouvertes au CFA et nous avons déjà recueilli 9 demandes d'entrée pour des élèves de 14 ans, qui ont trouvé une entreprise d'apprentissage.

Etes-vous en mesure de m'indiquer à quel moment l'information sur les démarches à effectuer sera diffusée pour la prochaine rentrée scolaire auprès des collèges s'il vous plaît ? Les familles nous sollicitent déjà.

Je note avec intérêt votre message. J'espère pouvoir lancer officiellement la campagne 2024 mi / fin avril date limite.

Pour information, une réunion est organisée à cette fin le 2 avril avec plusieurs acteurs régionaux (...)

Pour rappel : la publication de l'offre en apprentissage dans Affelnet est possible à partir de début avril / la formulation des vœux dans Affelnet se fait de mi mai à fin mai.

29.9 Le cas d'un élève de 15 ans en rupture de contrat d'apprentissage

La situation : jeune de 15 ans (16 ans en septembre 2024), en CAPA à (...)

Il vient de rompre son contrat avec son employeur mais garde sa convention pour ses semaines d'école.

Il souhaite en septembre à ses 16 ans démarrer une formation auprès de l'armée.

À ce jour il a possibilité de faire différents stages pour trouver sa voie (toujours auprès de l'armée) mais a besoin de conventions de stages pour y accéder car il n'a que 15 ans.

Je précise d'emblée que ce diplôme ne relève pas du Ministère de l'éducation nationale, mais du Ministère de l'agriculture, ce qui explique que la DRAAF soit en copie de ce message.

Ce jeune est confronté à la rupture de son contrat d'apprentissage. Pour autant, la famille souhaite qu'il poursuive sa formation en CFA. Mais son projet professionnel semble évoluer (l'armée est citée).

Il aura 16 ans le 6 septembre 2024.

Je souhaite à ce stade rappeler les éléments suivants :

- L'élève, en rupture de contrat d'apprentissage, mais n'ayant que 15 ans, ne peut prétendre au statut de stagiaire de la formation professionnelle accordé à tout rupturant de plus de 16 ans, et leur ouvrant la possibilité de poursuivre la formation en apprentissage dans un délai de 6 mois maximum tout en étant accompagné dans la recherche d'une nouvelle entreprise par le CFA. Cela constitue d'ailleurs l'une de ses missions obligatoires - cf article [L6231-2](#) du Code du travail : "*Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#)*".
- Si la famille souhaite que l'élève poursuive sa formation au sein du CFA (et soit accompagné dans ses démarches de recherche d'entreprise et/ou de nouveau projet professionnel à construire), le CFA doit en informer la Direction des services départementaux de l'éducation nationale de (...) afin qu'un établissement scolaire puisse accorder le statut scolaire à cet élève, dans l'attente de l'évolution de sa situation.

Soit le CFA (...) fait le choix, en concertation avec la DRAAF PACA, de demander que ce statut scolaire soit donné par un établissement scolaire agricole de proximité (par exemple un lycée agricole). Et auquel cas ils se chargent de cette opération.

Soit nous proposons à la DRAAF et au CFA (...) d'user du dispositif régional d'accès à l'apprentissage utilisé notamment pour les jeunes de moins de 15 ans, et élargi avant la nouvelle campagne 2024, à ce public de jeune rupturant de moins de 16 ans. Dans ce cas, le CFA dépose la demande directement via la plateforme dématérialisée "demarches-simplifiees.fr" ([accès direct en cliquant ici](#)), en renseignant les parties le concernant et celle concernant l'élève, et en invitant le collège d'origine de l'élève (Collège La Guicharde à Sanary sur mer) à modifier le formulaire (fonctionnalité à la disposition dans la plateforme). Les éléments à renseigner sont limités, et l'utilisation de la plateforme "simplifiée". Dans ce cas, la DSDEN s'assurera auprès du collège que l'élève soit effectivement inscrit dans l'établissement (au niveau de la base « Siècle », sélectionner l'occurrence "inactive" dans "type d'inscription »).

Je remercie le CFA, en concertation avec la famille et la DRAAF PACA de nous indiquer leur choix. Il va de soi que la situation de ce jeune doit être régularisé au plus vite car il ne dispose d'aucun statut à ce jour pour couvrir ses activités, et il relève de l'obligation de scolarité ayant moins de 16 ans.

29.10 Plusieurs situations de jeunes postulants à l'apprentissage

Le premier âgé de 16 ans, redoublant de 3ème (inscrit en 3ème prépa-métiers l'an passé mais absent), pour lequel un PAFI (Parcours aménagé de formation initiale (cf la fiche ressource [Conditions d'accès en apprentissage](#)) a été proposé. Malgré ce parcours aménagé, le décrochage perdure. Le père restaurateur, souhaiterait lui signer un contrat d'apprentissage.

Le second âgé de 14 ans (15 ans au mois d'octobre), bénéficiant d'un PPS, en très fort décrochage scolaire. Il semblerait intéressé par les métiers avec des animaux (en zoo,).

Je souhaite partager avec vous tous les possibles que je vous soumetts. La solution la plus adaptée à chaque situation relevant d'un équilibre à trouver entre toutes les parties prenantes, le jeune et sa famille, l'établissement, la MLDS (Mission de lutte contre le décrochage scolaire) - la DSDEN (Direction des services départementaux de l'éducation nationale).

Avant tout, je vous rappelle l'existence d'une fiche ressource régionale présentant un grand nombre de cas, dont pour des jeunes dans des situations similaires ou quasi-similaires .. Cf la fiche [Conditions d'accès en apprentissage](#)

- Pour le 1er cas, l'âge minimum d'entrée en apprentissage est fixé à 16 ans. Il est toutefois possible d'être apprenti à 15 ans si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile. Dans tous les cas, le jeune doit avoir terminé son année de 3^e. La situation que vous décrivez correspondrait selon moi au PAFI-TDO...

Extrait de la fiche ressource : *"Depuis la rentrée 2023, une nouvelle démarche de prévention coordonnée du décrochage scolaire, intitulée « Tous droits ouverts » (TDO), est mise en place pour soutenir l'action des équipes éducatives et pédagogiques auprès des élèves les plus fragiles, en priorité ceux issus de lycée professionnel, et, en tant que de besoin, les élèves de collège et de lycée général et technologique.*

A noter : Le parcours Tous droits ouverts concerne les élèves à partir de 16 ans et, le cas échéant, à partir de 15 ans selon les modalités suivantes : avec l'accord de l'IA-Dasen pour les moins de 16 ans ; après information du Dasen pour les plus de 16 ans. Il s'inscrit dans la démarche du Pafi mise en place depuis 2015 en élargissant ses possibilités, notamment les partenaires pouvant être impliqués.

Il est mis en œuvre à n'importe quel moment de l'année (entrées-sorties permanentes) à la demande de l'élève et de sa famille ou de l'établissement dans lequel le jeune est scolarisé ou de la PSAD dont il relève. Le Pafi-TDO ouvre l'accès à des dispositifs et/ou des modalités d'accompagnement et de formation portés par l'un des partenaires de la PSAD, éventuellement combinés : mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), école de la deuxième chance, centre de l'Épide, CFA, mission locale, Afpa (avec la promo 16.18), agence du service civique, structures proposant la prépa apprentissage, etc.

Plus de détail dans la [circulaire du 18 juillet 2023](#).

Dans cette situation, je privilégierai un dispositif de prépa-apprentissage (voir le [détail du dispositif et les structures porteuses en PACA](#) et leurs contacts) qui permettrait de sécuriser l'accès vers l'apprentissage de ce jeune, en confiant selon le cas la préparation du DNB à la structure porteuse ou en partageant cette responsabilité avec le collège d'origine.

- Pour le second cas, vous pourriez vous rapprocher de la PAFIP (Christine Estela, coordinatrice et en copie de ce message) et/ou de l'enseignant- relais dans les Bouches-du-Rhône.

Bouches-du-Rhône

Christine

MONTUORI

Dans les possibles, le lien avec les MFR est effectivement intéressant par rapport au projet de l'élève, d'autant plus que les MFR ont également et si besoin une prépa-apprentissage. Mais ce jeune n'ayant pas encore 15 ans, l'accès n'est pas possible à ce stade. Mais des immersions en MFR et/ou en milieu professionnel dans le cadre d'un aménagement partiel de la scolarité en concertation avec le référent de proximité de la MLDS pourrait être étudié. Uniquement en fin de 3ème, ce jeune pourrait intégrer le dispositif d'accès sécurisé vers l'apprentissage (cf la campagne 2023 : <https://www.ac-aix-marseille.fr/apprentissage-123140> / la nouvelle procédure pour la campagne 2024 se finalise. Cette année, le dispositif est étendu et intégrera l'accompagnement vers l'apprentissage). Je rappelle également l'existence des écoles de production dont l'accès est possible à partir de 15 ans. Quatre écoles de production sont labellisées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur :

La « Fask academy », école de production spécialisée en confection proposant un CAP « Couture floue » (Adresse : 35, boulevard Capitaine Gèze, Marseille).

« Je fabrique mon avenir », école de production spécialisée en chaudronnerie et en soudure, avec une section de CAP Réalisations Industrielles en Chaudronnerie ou Soudage (Adresse : Pôle aéronautique Jean Sarraïl, Chemin des Bellons, 13800 Istres).

"Je fabrique mon avenir", école de production spécialisée en chaudronnerie et en soudure, avec une section de CAP Réalisations Industrielles en Chaudronnerie (Adresse : 94 avenue Marcel Berre, 83500 La Seyne-sur-mer). Ouverture en octobre 2022.

« NR Sud », école de production en énergie solaire proposant un CAP électricien et un bac pro maintenance et efficacité énergétique (Adresse : 1 bd Charles Livon, Marseille).

Pour en savoir plus sur les écoles de production, consulter la fiche ressource régionale (« [L'essentiel sur les écoles de production en PACA](#) ») ou encore le [site national des écoles de production](#).

La fiche ressource régionale [Conditions d'accès en apprentissage](#) doit être consultée pour voir tous les autres casla fiche reste perfectible.

29.11 Le dépassement de l'âge limite pour l'entrée en apprentissage

La possibilité de déroger à l'âge maximal pour entrer en apprentissage, pour les personnes qui ont le projet de créer ou de reprendre une entreprise s'appuie seulement, sur la déclaration de ces dernières ? Il suffit de cocher la case adéquate sur le CERFA N° 10103*10 ou d'autres conditions s'imposent-elles ?

Le Vade-mecum nouvellement mis à jour "[Cfa financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial](#)" apporte cette précision pour les **projets de création/reprise d'entreprise**

Pour l'apprenti de +29 ans avec un projet de création ou reprise d'entreprise, une attestation sur l'honneur signée par celui-ci est une des pièces nécessaires à l'instruction du dépôt du contrat d'apprentissage

29.12 Les stages pour les postulants à l'apprentissage de 14 ans post-collège

La question porte sur l'article L6222-1 du Code du travail :

"Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat".

Pour ces jeunes spécifiquement, un parcours d'accès sécurisé vers l'apprentissage est mis en place, qui permet de maintenir le statut scolaire à l'élève jusqu'à la signature de son contrat d'apprentissage.

Ce sont bien donc des jeunes scolaires, mais démarrant leur formation en CFA.

Sous ce statut, ils peuvent déjà prétendre aux bourses selon la *circulaire du 12 août 2021* : « Selon les termes du Code de l'éducation (articles L. 531-4 et L. 531-5), les bourses nationales bénéficient aux élèves inscrits sous statut scolaire : (...) admis sous statut scolaire en CFA avant d'atteindre l'âge de 15 ans leur permettant de signer un contrat d'apprentissage ; (...) Les élèves de moins de 15 ans accueillis en CFA sous statut scolaire en attente de signature de leur contrat d'apprentissage pourront bénéficier d'un droit à bourse pour la seule durée précédant leur anniversaire".

Ma question porte sur l'allocation dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel et la gratification (cf réforme en cours).

Je pose l'hypothèse que ces élèves peuvent bénéficier de cette allocation, financée par l'État au regard des dispositions du Décret n° 2023-765 du 11 août 2023 relatif au versement d'une allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel. Cette allocation sera attribuée au titre des périodes de formation en milieu professionnel réalisées par les élèves dans les conditions prévues par le code de l'éducation et dans le cadre des formations mentionnées à l'article 2, qui comportent des périodes de formation en milieu professionnel et des heures d'enseignement obligatoires. Je souhaiterais également avoir votre confirmation du fait que son versement pourra être cumulé avec la gratification prévue aux articles L. 124-6 et D. 124-8 du code de l'éducation. La gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. Lorsque son montant dépasse le plafond défini par le code de la sécurité sociale les obligations de l'employeur incombent à l'organisme d'accueil du stagiaire, conformément aux dispositions du II-A de l'article R. 412-4 du code de la sécurité sociale.

(Réponse de la DGESCO)

Les jeunes de moins de 15 ans inscrits sous statut scolaire parce qu'ils n'ont pas l'âge minimum requis pour être apprentis ne peuvent bénéficier de la gratification des PFMP.

Deux raisons à cela :

- Leur formation, notamment pour le volet professionnel, est prise en charge par le CFA ;
- Ce temps relève davantage d'une période transitoire vers l'apprentissage, comprenant des temps d'immersion dont ni le contenu, ni le suivi, ni leur durée ne permet de les assimiler à des PFMP au titre de la gratification.

Plus globalement et hors ce cas précis, en ce qui concerne le cumul de l'allocation et de la gratification, celui-ci est possible.

29.13 Le référencement dans Parcoursup

Sur les difficultés que peuvent rencontrer certains CFA dans la publication de leur offre de formation par apprentissage dans Parcoursup

Les précisions apportées par la DRAIO – service Parcoursup

Nous devons effectuer plusieurs vérifications afin de pouvoir publier une offre de formations sous statut apprenti via le catalogue. L'établissement peut considérer avoir déclaré et transmis l'ensemble des informations attendues par le CARIF-OREF dont le rôle est de collecter une offre de formation par apprentissage. Toutefois, la branche dédiée à parcoursup dans le catalogue apprentissage alimenté par les Réseaux des Carif-OREFS vérifie également les critères d'éligibilité à l'affichage de ces formations relative à la procédure de pré-inscription en première année de premier cycle de l'enseignement supérieur en direction des candidats et, plus particulièrement les lycéens et étudiants en réorientation. Cette branche dédiée à Parcoursup définit pour chaque formation dite déclarée un statut nous autorisant ou pas à intervenir dans cette formation présentée sous la forme de fiche.

Nous vérifions lorsque l'établissement est déjà référencé dans la plateforme Parcoursup chaque année dans le catalogue pour l'ensemble des offres :

- L'UAI lieu de formation et l'ensemble des données de l'établissement affecté
- Le numéro de RNCP pour les titres professionnels avec une vérification auprès de France compétences que le numéro de SIRET déclaré gestionnaire ou responsable est bien habilité à former et à évaluer.
- L'année d'entrée en apprentissage : 1ère année
- La durée de la formation : de la date de rentrée à la fin de la durée de la formation, si elle se prépare en 1 an, 2 ans, 3 ans selon le diplôme et le niveau de qualification visé par ce diplôme.

En outre, conformément à l'article L.6222-7-1 du code du travail, la durée de la période d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. En conséquence, pour statuer sur le référencement d'une formation en apprentissage dans Parcoursup, dès lors que celle-ci doit être accessible aux néo-bacheliers, il est tenu compte de la durée de la formation initiale qui doit correspondre au niveau de qualification visé.

L'ensemble de ces vérifications nécessite une attention et un soin particulier afin de respecter le cadre réglementaire relatif à la formation initiale proposée aux candidats via cette plateforme.

A cette période de l'année (février / mars), nous priorisons l'accompagnement de candidats, puis les établissements d'origine et, afin le traitement des organismes de formation - cfa, à qui, il appartient de s'assurer de vérifier, contrôler les données administratives relatives à leur établissement et de surcroît, à leur offre de formations.

A noter (Important) : Les demandes doivent être faites via la plateforme, et uniquement via Parcoursup.

29.14 Les parcours « atypiques »

Un CFA s'interroge sur la possibilité pour un apprenti déjà titulaire d'un bac pro (...) et d'une MC (...) de signer un contrat d'apprentissage pour un CAP du même secteur d'activité pour une durée de 18 mois à ce stade de l'année (février), et dans une entreprise différente de celle dans laquelle il a été formé en bac pro et MC.

Les parcours de formation, quel que soit le statut du candidat, suivent en principe une logique d'élévation du niveau de formation. Toutefois, dans la formation professionnelle, il n'est plus rare de voir des parcours combinant diplômes, titres professionnels voire certificat de qualification professionnelle, de niveaux différents, dans l'absolu pour favoriser l'insertion professionnelle des candidats, leur faire acquérir une maturité professionnelle supérieure, une dextérité manuelle dans des métiers spécifiques, des formes de spécialisation professionnelle.

La réforme de la voie professionnelle promeut d'ailleurs ces nouvelles combinaisons de parcours, qui participent d'une meilleure insertion et favorisent le développement de compétences attendues par le monde économique et professionnelle.

Mais il ne faut pas non plus être dupe, et couvrir des pratiques venant d'employeurs peu scrupuleux, profitant d'un

système de financement dont la pérennité est aujourd'hui clairement menacée.

Dans nombre de métiers, le CAP demeure la référence, parfois bien plus reconnu que d'autres diplômes pourtant de niveau supérieur. On pourrait estimer que le projet proposé par l'entreprise à cet apprenti participe de cette volonté d'acquérir ce premier socle professionnel. Mais, ce CAP n'apporte pas a priori de compétences professionnelles différentes ou supérieures à celles déjà acquises lors du cursus du bac pro.

Ce "montage" masque de toute évidence un moyen de payer un salarié à moindre coût, sauf erreur de ma part.

Seul l'OPCO, financeur du contrat d'apprentissage, et représentant des intérêts des branches professionnelles, sera en capacité de juger l'opportunité de financer ou non ce contrat.

Car du côté du Ministère de l'éducation nationale, il n'existe pas d'interdiction a priori de s'inscrire dans une formation visant ce CAP après l'obtention du bac pro et de la MC.

La seule réserve que je note, est la grande vigilance qui est faite à votre CFA sur le respect strict des volumes horaires d'enseignement en CFA, et ce pour ne pas être complice malgré soi d'un détournement des fonds consacrés à l'apprentissage. Si le contrat dont il est question est signé pour 18 mois, cela suppose, par le décret du 22 mai 2020, que le volume horaire d'enseignement minimum soit de 600 h (calcul au prorata temporis), même si l'apprenti sera dispensé des épreuves d'enseignement général. Il s'agira pour le CFA, après un positionnement pédagogique, d'aménager le contenu de la formation de manière à ce qu'il soit adapté à son projet professionnel.

On mesure ici l'incongruité de la situation.

Des alternatives existent, hors apprentissage, sous la forme par exemple de la VAE inversée et si l'objectif est l'acquisition de ce CAP ... le passage du CAP en candidat libre est également possible ... y compris dans le cadre d'un parcours de formation en apprentissage pour préparer une certification de niveau supérieur, un titre professionnel ou un BTS dans ce secteur d'activité. Ce qui me semblerait bien plus "logique".

Il me semblait important de vous en faire part, pour prendre les bonnes décisions.

29.15 Les dates d'entrée en apprentissage

Pouvez-vous me confirmer, ou pas, que depuis déjà quelques années l'apprentissage peut débuter à n'importe quel moment de l'année et non plus au 31 décembre dernier délai ?

Je suis étonné de voir deux jeunes revenir du CFA avec comme information qu'ils devaient attendre le premier septembre alors qu'ils ont déjà trouvé un patron d'accord pour les prendre.

L'entrée en apprentissage a toujours été possible "par principe" à tout moment de l'année (comme les sorties ...), et la loi Pour la liberté de choisir son avenir professionnel l'a réaffirmé.

Toutefois, il est évident que ces entrées sont calées par rapport à la date de démarrage des cycles de formation. Si toutes les certifications professionnelles ne débutent pas à l'automne (les titres professionnels par exemple peuvent débuter à tout moment de l'année), les dates de début des cycles de formations préparant aux diplômes de l'éducation nationale sont programmées en règle générale de septembre (le cas souvent des diplômes de niveau 3 et 4) à octobre - novembre (le cas souvent des diplômes de niveau 3).

Le Code du travail prévoit que les entrées en apprentissage sont possibles 3 mois avant jusqu'à 3 mois après la date de début du cycle.

Mais :

- Un postulant à l'apprentissage ayant démarré une formation X sous statut scolaire et souhaitant poursuivre la même formation X sous le statut d'apprenti peut le faire à tout moment de l'année, dès l'instant où une entreprise est prête à lui signer un contrat d'apprentissage et/ou un CFA est prêt à l'accueillir (pour rappel, un postulant à l'apprentissage peut démarrer sa formation en apprentissage sans entreprise, dans un délai maximum de 3 mois et sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et être accompagné dans ses démarches de recherche d'entreprise par le CFA). Ce cas illustre ce qu'il est appelé une "mixité de parcours".
- Un postulant à l'apprentissage ayant démarré une formation X sous statut scolaire et souhaitant changer de formation et de statut (formation Y en apprentissage) peut également étudier les possibles avec le CFA. Dans ce cas, un positionnement pédagogique du candidat est réalisé par le CFA. Soit une réduction de la durée du contrat est proposée compte tenu du parcours du candidat, des certifications obtenues, des expériences professionnelles ... ; Soit un allongement de la durée du contrat est choisi, sous réserve de l'accord de l'OPCO financeur du contrat. Dans les deux cas, une convention tripartite est signée, des aménagements du parcours de formation sont programmés, et selon les termes de la convention : « *Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.* »

Les fiches ressources "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)" et "[Conditions d'accès en apprentissage](#)" peuvent être consultées pour plus de précisions.

29.16 L'aide dans la recherche d'un CFA

NOUVEAU : le [Guide d'aide à la décision](#) dans le choix d'un CFA

Je reçois une jeune fille en 1er (...) au lycée (...) qui envisage de faire un bac pro commerce en alternance, elle est en 1ère (...) et a redoublé la 1er (...). Elle a fait des démarches auprès des CFA (...) il lui reste plus qu'à trouver un maître d'apprenti (...) L'objet de ce mail est d'avoir des informations et savoir si c'est reconnu par l'Etat : (...) Elle est actuellement attirée par les propositions et des cours en distanciel.

Dans ce type de situation, il est important, à mon sens et considérant votre fonction, d'éclairer chacun des choix possibles de l'élève et de sa famille.

D'une part, permettez-moi de préciser que le bac pro commerce n'existe pas. Vous parlez sans doute du baccalauréat professionnel métiers du commerce et de la vente.

Vous noterez qu'il existe deux options. Je place en suivant les liens directs vers le répertoire national des certifications, que je vous encourage à consulter très régulièrement et à vérifier systématiquement le caractère "actif" des fiches formation.

[RNCP32208 - BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial](#)
[RNCP32259 - BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente Option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale](#)

En consultant le site du CARIF-OREF PACA, je note que cette formation est proposée par (...) (à confirmer toutefois en contactant les organismes).

Il s'agit en l'occurrence de deux CFA, l'un privé et l'autre public. La notion de "hors contrat" ou "sous contrat" n'existe pas pour un CFA, il est par nature contraint à se conformer aux attentes du certificateur (en l'occurrence du Ministère de l'éducation nationale) dès qu'il propose un diplôme de l'éducation nationale.

Vous noterez que depuis la libéralisation de l'apprentissage, suite à la promulgation de la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel", un certain nombre de prérogatives du certificateur ont été supprimées. Mais pour autant, le CFA reste pédagogiquement responsable du respect des attentes du certificateur.

Sur ce point, je souhaiterais vous encourager, si cela n'est pas déjà fait, à consulter la fiche ressource "[Accompagnement vers l'apprentissage](#)", conçue initialement pour les personnels de l'éducation nationale (dont en CIO et en collège et lycée) pour appréhender pleinement les changements multiples du paysage de l'apprentissage, et rompre, si besoin avec des représentations qui pourraient être datées. A consulter en particulier sur ce sujet la page recto-verso de synthèse sur ce que la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a changé dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage (Annexe 1 - page 16).

Ces deux CFA sont certifiés QualiOpi (vous lirez dans la fiche ressource ce que la certification signifie), et proposent un enseignement en présentiel.

(...), à la différence de ces deux CFA, est un cabinet de recrutement qui se propose d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'une entreprise pour la signature d'un contrat d'apprentissage, et dans la recherche d'un CFA. Il est lié à plusieurs organismes de formation, dont à 100% à distance le principal (...). (...) n'est donc pas certifié QualiOpi car il ne pratique pas d'actions de formation, d'actions de formation par apprentissage par exemple.

S'agissant des formations, dans sa note de juillet 2023, France compétences appelle à la vigilance sur des informations trompeuses relatives à des formations préparant à des certifications reconnues par l'État. France compétences souhaite ainsi mettre en garde les familles, les jeunes et les actifs pour leur éviter de s'orienter, à leur insu, dans des cursus non-reconnus par l'État. Il est important de rappeler que seule l'inscription de la certification au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) garantit l'acquisition d'un niveau de qualification reconnu par l'État et sur le marché du travail. Ce répertoire recense, via des fiches descriptives, tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle qui sont reconnus par l'État comme permettant l'exercice d'un métier. France compétences constate que certains organismes peuvent induire en erreur, parfois délibérément, et invite l'ensemble des parties prenantes à relayer la démarche en incitant le public à vérifier en quelques clics que la certification ou le diplôme choisi figure bien au RNCP.

Je vous propose en synthèse de suivre le process suivant :

Comment s'assurer que son diplôme est reconnu par l'État ?

Avant de s'engager dans une démarche d'inscription, il convient de vérifier que :

la certification professionnelle est bien enregistrée au RNCP ;

1. elle est en cours de validité et que la fiche descriptive est indiquée comme « active » ;
2. l'organisme de formation est bien habilité pour préparer à son obtention.

Sachez que si un organisme peut dénommer sa formation différemment que le nom de la certification, la formation doit être directement en lien avec le diplôme. Une dénomination plus large ou plus restreinte, comme la mention à un autre champ professionnel, doit alerter.

Comment savoir que l'école où l'on va s'inscrire prépare bien à un diplôme enregistré au RNCP ?

En allant sur le site, vous pouvez consulter la certification visée, la dénomination du certificateur ou celle des partenaires qu'il a habilité pour assurer la formation. Certains certificateurs permettent des candidats libres sur leur certification, il faut alors vérifier auprès d'eux si la formation prépare de manière satisfaisante à la certification visée. [En savoir +](#)

Comment vérifier que le diplôme proposé est bien enregistré au RNCP ?

L'organisme doit vous donner les références de la certification et notamment son identifiant RNCPXXXXX. Vous pouvez vérifier l'existence de la certification sur le site. L'organisme doit être le certificateur lui-même ou être habilité et la certification en cours de validité, ces informations sont disponibles sur la fiche descriptive.

Qu'est-ce qu'un niveau de qualification ?

L'acquisition d'un niveau de qualification donne un signal reconnu sur le marché du travail. Il est acquis en validant une certification professionnelle enregistrée au RNCP (à l'exception des seuls bac généraux et technologiques).

Peut-on suivre une formation en apprentissage si le diplôme que l'on vise n'est pas inscrit au RNCP ?

Non, c'est une condition de validité du contrat d'apprentissage

Dans le cas de (...), je lis à l'adresse suivante (...) :

"Une formation reconnue par l'État - Toutes nos formations sont diplômantes ou certifiantes ; du niveau Bac à Bac+5, Bachelor, Mastère, MBA, BTEC 6 et inscrites au RNCP".

Or, sauf erreur de ma part, il s'agit d'une allégation fausse que je m'empresse de signaler à la Direction régionale académique à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation. Car un Mastère est un diplôme entièrement organisé et géré par un unique établissement d'enseignement supérieur, contrairement à un master qui doit respecter des critères et des unités d'enseignement fixés par le ministère de l'Enseignement supérieur. Le mastère n'est donc pas reconnu par ce ministère et aucun mastère n'est inscrit dans le RNCP.

Cet élément est à mon sens un premier signe qui doit être compter dans les choix à opérer par la famille et la postulante à l'apprentissage.

Il va de soi également que la nature d'une formation 100% à distance ne se prête pas à tous les profils d'apprenants. Une relative maturité, une autonomie et bien d'autres compétences sont requises pour pouvoir suivre une formation entièrement à distance. Le parcours de cette élève, redoublante, me fait questionner sa capacité à suivre une telle formation, mais il ne s'agit que d'une hypothèse, n'ayant pas connaissance de son profil dans le détail.

Dans les choix à opérer, il faut sans doute garder une certaine vigilance sur le contenu de sites à vocation "commerciale" et construit naturellement pour attirer un public jeune

Je me permets d'ajouter que mon propos ne dénigre pas les CFA 100% à distance, car certains d'entre-eux peuvent avoir une offre pédagogique particulièrement innovante et efficace, mais cette modalité aussi belle soit-elle ne peut pas correspondre à tous les profils d'apprenants.

Je reste attentif à la suite donnée par la DRAESRI en copie de ce message, et me tiens à leur écoute et à leur disposition. Je sais que cette question fait l'objet d'une grande attention à l'échelle nationale, et notamment par les concepteurs de Parcoursup afin d'éclairer au mieux les choix des étudiants et apprentis.

29.17 Le CLIPA et autres préparations à l'apprentissage

Nous sommes une école CFA/OF dans le secteur de la coiffure et de l'esthétique à (...).

Nous souhaiterions ouvrir une classe de CLIPA (classe initiation en alternance pour les jeunes de 14 ans) à la rentrée 2024-2025.

Pourriez vous nous indiquer la marche à suivre ?

Le dispositif dont vous parlez n'existe plus depuis bien avant la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel".

Par contre, vous savez, en tant que destinataire des FILS mensuels sur l'apprentissage, qu'il existe un dispositif de

sécurisation des parcours en apprentissage pour les élèves de 14 ans sortant de la classe de 3ème, et atteignant l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année civile.

Et pour celui-ci, tous les CFA peuvent y prétendre dès qu'un représentant légal d'un postulant à l'apprentissage se rapproche d'un CFA.

Vous trouverez [depuis ce lien](#) toutes les informations nécessaires et utiles sur ce dispositif pour la campagne 2023. Un bilan va être fait, qui servira de point d'appui à la finalisation du dispositif pour la campagne 2024.

30 Indicateur Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes n°30 pédagogiques et entreprises concernées.

Le rôle de l'OPCO dans le cadre du dépôt du contrat d'apprentissage en vue de sa prise en charge financière est défini par l'article [Art. D6224-2 du Code du travail](#) :

« A réception du contrat, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- éligibilité des formations à l'apprentissage (art. L6211-1 du Code du travail) ;
- âge de l'apprenti (art. L6222-1 à L6222-3 du Code du travail) ;
- qualité du maître d'apprentissage (salarié volontaire, majeur, offrant toutes garanties de moralité, employeur ou conjoint collaborateur). L'OPCO n'est pas chargé de vérifier les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage (art. L6223-8-1, alinéa 1er) ;
- rémunération des apprentis (art. [D6222-26 du Code du travail](#)).

S'il constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'opérateur de compétences refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis. La notification peut être faite par voie dématérialisée. »

Certaines de ces conditions font l'objet d'alertes du côté du Ministère de l'éducation nationale :

- [L'éligibilité des formations à l'apprentissage](#) (art. L6211-1 du Code du travail)

Dans cet article, il est écrit « La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal ». Sur ce point, et même s'il ne relève pas de votre rôle de contrôler cette gratuité, il est important de souligner certaines pratiques abusives de CFA en la matière.

[Article L6211-1](#) du Code du travail

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

[Article L6211-2](#) du Code du travail

« Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage ».

Compléments :

Le « chèque de caution ». Il peut s'agir d'une pratique "autorisée" pour un établissement privé à la limite, mais pas dans le cadre d'un CFA. En cela, les établissements privés souvent hors contrat qui se sont déclarés CFA depuis la Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et qui d'ailleurs, pour certains d'entre-eux quand ce n'est pas la totalité, se financent à 100% par le contrat d'alternance, doivent être vigilants sur leurs pratiques. L'apprentissage obéit à un cadre réglementaire bien plus strict et ne pas s'y soumettre peut être préjudiciable. Ce cadre peut être rappelé par exemple dans la fiche ressource "[Différences entre les contrats d'alternance](#)".... Sur le principe de la gratuité, la DGEFP précise qu'il concerne les apprentis, c'est-à-dire les détenteurs d'un contrat éponyme conclu. Et qu'en l'occurrence, une telle "caution" constituerait une "aberration".

La tenue professionnelle. Elle fait partie des frais de premier équipement et que ces frais sont pris en charge dans la majorité des cas par les OPCO dans le cadre du forfait des 500€.

Référence : 3° de l'article D. 6332-83 du code du travail : Le forfait de premier équipement est pris en

charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des CFA concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximum de 500 euros par apprenti.

La DGEFP rappelle qu'il y a des « tenues » qui relèvent du code du travail, et sont souvent à la charge de l'employeur (chaussures de sécurité cuisine, par exemple).

Les éventuels frais à la charge de l'employeur dans le cadre d'une rupture anticipée. La DGEFP appelle la vigilance des employeurs sur la lecture attentive de la convention de formation qu'il conclue avec un CFA, notamment sur le point des éventuels paiements en cas de « rupture ».

Le contrat de professionnalisation. Dans un arrêt du 13 avril 2023, la Cour de cassation a rappelé que le principe de gratuité du contrat de professionnalisation pour l'alternant était consacré sans équivoque par le Code du travail (article L. 6325-2-1) : aucun frais de scolarité ne peut donc être réclamé à l'alternant même si celui-ci a commencé l'année sous statut d'étudiant. Les frais éventuellement versés avant la signature du contrat de professionnalisation doivent donc lui être remboursés.

Extrait de la [page consacrée au contrat de professionnalisation](#) du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

« Actions de formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme public ou privé de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation, c'est-à-dire d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation.

Les organismes publics ou privés de formation mentionnés ci-dessus ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. Par ailleurs, les frais de formation proprement dits (frais pédagogiques...) sont à la charge de l'employeur ; ils peuvent être pris en charge par les OPCO mentionnés ci-dessous.

Lorsque tel n'est pas le cas, le contrat de professionnalisation peut malgré tout être conclu si l'employeur accepte de prendre en charge le coût entier de la formation.

Toute clause de remboursement des dépenses de formation (clause de « dédit-formation ») par le titulaire du contrat à l'employeur en cas de rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet ».

- **L'âge de l'apprenti** : Il apparaît nécessaire et utile de clarifier les conditions d'âge pour l'accès à l'apprentissage, et notamment avant 16 ans. Sans valoir de référence, la fiche ressource « [Conditions d'accès à l'apprentissage](#) » peut être partagée et amendée. Les OPCO sont alertés sur les pratiques « abusives » de certains CFA qui proposent à des jeunes postulants à l'apprentissage (parfois moins de 16 ans, tout juste sortis du collège et/ou sans parcours scolaire et/ou d'expériences significatives) des contrats de durée réduite (notamment des CAP en un an). Dans l'idéal, il conviendrait de rappeler aux CFA l'obligation de produire une convention tripartite de réduction de la durée du contrat (mentionnant les raisons qui ont conduit à cet aménagement) et surtout, de leur rappeler l'extrême obligation de respecter le contenu de la convention tripartite : **« Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé »**

Pour rappel, le [Précis de l'apprentissage](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 12) précise l'importance « que le CFA se rapproche du certificateur afin d'envisager l'impact de la réduction de durée sur le déroulement des épreuves terminales » dans le cas de l'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage.

Ce point est à mettre en relation avec la 1^{ère} condition relative à l'éligibilité des formations à l'apprentissage (art. L6211-1 du Code du travail) : « Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ».

- **La qualité du maître d'apprentissage** (salarié volontaire, majeur, offrant toutes garanties de moralité, employeur ou conjoint collaborateur). Des dérives existent en la matière (maîtres d'apprentissage ne disposant pas des compétences requises et/ou de l'expérience professionnelle suffisante et/ou cumulant un nombre d'apprentis supérieur à la limite fixée à 2 + un apprenti avec prorogation du contrat). Les nouveaux CERFA apportent des compléments non négligeables qui dépassent le simple déclaratif et une unique case à cocher. Sur ce point, l'enjeu pourrait se cristalliser sur la formation des maîtres d'apprentissage.

La question sur laquelle il conviendrait d'avancer collectivement : les OPCO pourrait-il s'entendre pour conditionner l'aide de l'Etat et/ou la prime pour le maître d'apprentissage (versée par certains CFA) au suivi obligatoire d'une formation de maître d'apprentissage ? Sur le modèle de ce que pratique l'AFDAS qui conditionne le versement de la prime (1000 €) au suivi d'une formation (à confirmer).

- La rémunération des apprentis (art. D6222-26 du Code du travail). Cette condition est à mettre en relation avec la durée des contrats d'apprentissage et les aménagements proposés. Il semblerait que la réglementation en la matière soit diversement appréciée par les OPCO mais ce point reste à confirmer. Les retours du terrain montrent que des OPCO tolèrent des rémunérations sur la base de la 1^{ère} année du contrat pour des CAP en un an par exemple.

Pour rappel :

Dans le cas d'une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-1 du code du travail)

L'apprenti est considéré (au regard de sa rémunération) comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation s'il rentre dans un cas devant faire l'objet d'une convention tripartite (le texte renvoie aux dispositions de l'article L6222-7-1 du code du travail).

Article L6222-7-1

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article [L. 6222-11](#).

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article [L. 6222-42](#), lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au [II de l'article L. 120-1 du code du service national](#), lors d'un volontariat militaire prévu à l'article [L. 121-1](#) du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de [l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure](#). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Autrement dit, dans ce cas, il perçoit un salaire de 2^{ème} année alors même que son contrat ne dure qu'une année. A contrario, s'il n'y a pas de convention tripartite, un salaire de première année s'applique.

L'employeur s'expose donc à un recours.

Dans le cas d'un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (article D6222-28-2 du code du travail)

Le salaire versé à l'apprenti pendant la période de prolongation est le même que celui perçu sur la période précédente si on est dans le cadre de l'article L6222-7-1 du code du travail et qu'il y a donc une convention tripartite.

Exemple : un contrat de 2 ans qui est prolongé de 6 mois en raison du niveau initial de l'apprenti sur la base d'une convention tripartite ; le salaire perçu pendant les 6 mois supplémentaires sera un salaire de 2^{ème} année.

Il conviendrait d'ajouter un élément sur le volume horaire minimum d'enseignement, certes, qui ne relève pas du champ d'instruction des OPCO mais qu'il conviendrait de porter à leur connaissance.

A noter : la règle des 25% de la durée totale du contrat ne s'applique pas pour les diplômes de l'Education nationale.

- L6211-2 : « La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.
Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ».
- Nota bene : pour les diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale, seul le décret n°2020-624 du 22 mai 2020 s'applique.

Décret n°2020-624 : « Pour les diplômes professionnels relevant de l'éducation nationale, les durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen sont les suivantes :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)

- 624 du 22 mai 2020 :
- **Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1an)**
 - **Mention complémentaire : 400 heures (1 an)**
 - **Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an)**
 - **Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)**
 - **BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1an)**

Dès l'instant où une réduction ou un allongement de la durée du contrat d'apprentissage est proposée à la suite du positionnement d'un apprenti, la durée de formation est calculée selon une règle de prorata-temporis.

Ainsi, la durée de formation minimale est définie en fonction de la durée du contrat d'apprentissage.

Exemple en baccalauréat professionnel : 1850h, 1350h ou 675h pour respectivement 3, 2 ou 1 an de contrat.

Le tableau suivant propose les principaux volumes horaires calculés au prorata-temporis en fonction de la durée du contrat d'apprentissage :

Volumes horaires min. par mois d'exécution du contrat (prorata temporis)	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
CAP	200	233	267	300	333	367	400	433	467	500	533	567	600	633	667	700	733	767	800
BAC PRO	338	394	450	506	563	619	675	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	1350
MC	200	233	267	300	333	367	400												
BP	200	233	267	300	333	367	400	433	467	500	533	567	600	633	667	700	733	767	800
BMA	338	394	450	506	563	619	675	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	1350
BTS	338	394	450	506	563	619	675	731	788	844	900	956	1013	1069	1125	1181	1238	1294	1350

A noter la modification des données pour la 3^{ème} année de bac pro (en raison de l'inexactitude de la règle édictée par le Ministère – actuellement à l'étude par la DGECSO).

Volumes horaires min. par mois d'exécution du contrat (prorata temporis)	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
CAP	833	867	900	933	967	1000	1033	1067	1100	1133	1167	1200
BAC PRO	1392	1434	1476	1518	1560	1602	1644	1686	1728	1770	1812	1850

- 31 Indicateur** Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.

31.1 Les médiateurs de l'apprentissage

Je me permets une question car nous étudions un cas pouvant mener à l'exclusion définitive d'un apprenti. Les sanctions étant indiquées dans le règlement intérieur, nous suivrons scrupuleusement la procédure de convocation si nous en venons à cette décision.

En relisant aujourd'hui le guide de sécurisation des parcours en apprentissage, il est précisé, lors d'une exclusion définitive, que l'apprenti ou le CFA peut saisir un médiateur (art. L6222-18-1 code du travail).

Dans la lettre de convocation, nous indiquons généralement que l'apprenti peut se faire accompagner par la personne de son choix, notamment le délégué.

Si nous allons dans le sens de la sécurisation des parcours et notre mission d'accompagnement, vous semble-t-il judicieux de mentionner également qu'il peut saisir le médiateur ? (sachant que l'apprenti a reçu le guide de sécurisation de parcours en apprentissage qui lui est destiné, en début de formation).

Il ne s'agit pas là d'une question d'être avantagé ou désavantagé dans la poursuite de notre action, mais plutôt d'assurer un véritable échange, malgré le contexte, une éventuelle continuité dans le parcours du jeune.

Je souhaite rappeler le contenu de l'art. L6222-18-1 code du travail :

"Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat

de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article [L. 6222-39](#) et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation".

La saisine du médiateur se fait dans le cas d'une exclusion qui pourrait aboutir à un licenciement par l'employeur ... En espérant avoir dissipé le doute

Est-il exact qu'un médiateur institutionnel ne peut, suite à la sollicitation d'un CFA, intervenir en apportant une réponse aux apprentis, leur famille et/ou aux entreprises sous prétexte que le CFA est un établissement privé sous contrat et non public ?

Je précise à ce stade que la notion de CFA privé sous ou hors contrat n'existe pas

En effet, il existe deux types de CFA : public ou privé, mais quelle que soit sa nature, et dès lors que le CFA propose des diplômes de l'éducation nationale, il se doit de se conformer strictement aux attentes du Ministère certificateur ... et aux articles du Code du travail s'agissant de la partie apprentissage.

Sauf remarques contraires de votre part, la mission d'un médiateur de l'apprentissage ne s'arrête pas au statut du CFA.

Pour rappel, seuls les signataires du contrat d'apprentissage peuvent saisir le médiateur de l'apprentissage, soit l'apprenti ou son représentant légal ou l'entreprise.

(...) me fait part de vos difficultés pour contacter un médiateur de l'apprentissage.

Il est indiqué le nom d'une personne en particulier. Je pose l'hypothèse que ce nom date ...

Pour rappel, la liste des contacts est disponible depuis les guides de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage

Par exemple, extrait de celui à destination des apprentis (Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/media/21550/download>)

Secteur d'activité du contrat d'apprentissage

Médiateurs de l'apprentissage

Secteur relevant de
la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)

Médiateur CCI régionale
Mediation-Apprentissage@paca.cci.fr

Secteur relevant de
la Chambre des métiers et de l'artisanat
(CMA)

Médiateur CMAR régionale
mediationapprentissage@cmar-paca.fr

Secteur relevant de la Chambre de
l'Agriculture

Médiateur Chambre agriculture régionale
Titulaire : Danielle Gangloff dgangloff@alpes-maritimes.chambagri.fr
Suppléante : Cécile Lemoine cecile.lemoine@var.chambagri.fr

32 Indicateur n°32 Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.